



**UNIVERSIDAD LASALLISTA
BENAVENTE**



FACULTAD DE DERECHO

Con estudios incorporados a la
Universidad Nacional Autónoma de México
CLAVE: 879309

**“LA JUBILACION COMO ALTERNATIVA PARA
SANEAR LAS FINANZAS DEL I.M.S.S.”**

T E S I S

Que para obtener el Título de
LICENCIADO EN DERECHO

Presenta:
JULIO CESAR SANDOVAL RODRIGUEZ

Asesor: Lic. Carlos Acevedo Quiles

Celaya, Gto.

Abril 2008



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

AGRADECIMIENTOS

Le dedico este modesto trabajo a mi familia, sin cuya comprensión y apoyo lo hubiese logrado.

A mis Padres Edith Rodríguez Flores y José César Sandoval Pérez que han sido el pilar principal en mi formación y preparación en la vida, que con su sacrificio, paciencia y su inmenso amor, inculcaron en mí la búsqueda día con día de superarme, los quiero mucho.

Le agradezco a Dios por el Arcángel que nos cuida y nos protege, haciéndonos llegar sus bendiciones.

INDICE

LA JUBILACION COMO ALTERNATIVA PARA SANEAR LAS FINANZAS DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

*AGRADECIMIENTOS

*INTRODUCCION

*CAPITULO I: "CONCEPTOS GENERALES"

1.1 LAS PERSONAS Y EL ORDEN JURIDICO	1
1.2 CONCEPTO DE TRABAJO	2
1.3 CONCEPTO DE TRABAJADOR	3

*CAPITULO II: "LA JUBILACIÓN"

2.1 EL CONCEPTO	7
2.2 ANTECEDENTES	9
2.3 ESTABILIDAD EN EL TRABAJO	26
2.4 DESGASTE FISICO Y VEJEZ CONSIDERADOS COMO ENFERMEDADES PROFESIONALES	31

*CAPITULO III: "FUNDAMENTOS PARA EL OTORGAMIENTO DE ESTA PRESTACION"

3.1 FUNDAMENTOS SOCIALES	35
3.2 FUNDAMENTOS ECONOMICOS	42
3.3 FUNDAMENTOS DOCTRINARIOS	45

3.4 FUNDAMENTOS JURÍDICOS	49
a) DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	50
b) DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	53

***CAPITULO IV: "ORDENAMIENTOS QUE REGULAN ACTUALMENTE
EL DERECHO A ESTA PRESTACIÓN"**

4.1 INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL	58
4.2 INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES	62
4.3 REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES	72
4.4 CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO	78

**CAPITULO V: "LA JUBILACIÓN COMO UN DERECHO
DEL PRESTADOR DE SERVICIOS Y COMO
OBLIGACIÓN DEL PATRON"**

5.1 FIJACION DE PENSIONES JUBILATORIAS DE ACUERDO CON EL TIPO DE TRABAJO Y CONDICIONES EN QUE SE DESEMPEÑE	94
5.2 REQUISITOS QUE DEBE REUNIR LA JUBILACIÓN Y FORMA DE REGULARLA	96
5.3 ADICION AL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL COMO NECESIDAD SOCIAL	100
5.4 CAPITULO REGULADOR DEL DERECHO A LA JUBILACION PARA INCLUIRLO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	104

***CONCLUSIONES**

***BIBLIOGRAFIA**

INTRODUCCIÓN

Las Leyes, además de ser justas, deben aplicarse y cumplirse en su integridad y planificar el derecho a una Jubilación decorosa para asegurarse el futuro del empleado, instituirá una situación más estable económicamente hablando, con el consiguiente avance del progreso industrial, pues, por no ser esa su finalidad, no se opone al capital, sino por el contrario, su otorgamiento redundará en beneficio de la comunidad y dará firmeza al consumo de la producción.

Servirá para encontrarle solución a esa permanente y constante pugna que existe entre el que no tiene respecto del que lo tiene todo, para fincar sobre bases más firmes el progreso y desarrollo de la industria con resultados positivos en la esfera que integran las clases sociales. Empero, ello, sin discutir si se es comunista, socialista o capitalista, si al adoptar una u otra ideología se hace bien o se hace mal, sino apegándose lo más posible al concepto de Justicia, pensando que la humanidad requiere de protección para subsistir, entender y fundar sus razonamientos.

Será una tarea loable corregir estas desigualdades, facilitar al prestador de servicios en el presente y en el futuro la conquista del pan cotidiano, no por caridad ni por fraternidad social, sino para corresponder a un Derecho que le asiste en virtud de su esencial intervención en el proceso creador de la riqueza, cuya parte más importante usufructúa el capitalista.

Enterado el trabajador que tendrá seguridad y bienestar en su futuro, caerá en la cuenta de que la Justicia no es la creación de la naturaleza sino del hombre como atenuante de las inevitables desigualdades tan odiosas para los que sufren; de lo contrario, la inestabilidad social por su deficiente situación económica, la explotación por parte de los empresarios y de los organismos sindicales que lo mantienen en una eterna desgracia de miseria, renovarán sin cesar ante su conciencia, el problema tan peligroso pero tan necesario de los fines sociales, esa única guerra justa denominada: **EL DERECHO A LA REVOLUCIÓN.**

Es preciso realizar todas las ideas relativas a lo social, con base en que patrones y sindicatos, e incluso el propio Estado, tienen similitud de obligaciones morales y no deben seguir considerando a los trabajadores como una unidad perdida en la gran masa universal, en cuya escala social no se le señala un sitio, porque es innegable que las cimentaciones sobre las que descansan el capital y los patrimonios sindicales se encuentran en las Instituciones liberales creadas por la clase trabajadora.

Por lo anterior, en beneficio de los totalmente desamparados me propuse la presentación de este trabajo.

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS GENERALES

1.1 LAS PERSONAS Y EL ORDEN JURÍDICO

El Hombre es la célula cuya existencia y vida de relación con otros, constituye la substancia de las comunidades humanas. Es de él y para él de donde nace el derecho. De estas dos frases se infiere que el hombre, por su sola cualidad de hombre, es el titular originario y natural de los derechos y obligaciones que brotan de las normas jurídicas, o de acuerdo con la terminología jurídica: el hombre, por su sola cualidad de hombre es persona.

No siempre se reconoció esa verdad: en un párrafo trágico, Aristóteles arrojó sobre la filosofía griega la mancha de la justificación de la esclavitud. Ciertamente, el cristianismo proclamó la igualdad de todos los seres humanos por ser hijos de un mismo Dios, y los jurisconsultos romanos expresaron en la Instituta que “la esclavitud es una Institución del Derecho de Gentes que en contradicción con la naturaleza coloca a un hombre bajo el dominio de otro”; pero fue necesario el transcurso de los siglos hasta los años de la Ilustración para que bajo la influencia de las escuelas del derecho natural, se convenciera la humanidad de que el hombre, por ser la fuente creadora y el fin supremo del derecho es persona por su sola cualidad de hombre. Solamente el formalismo Kelsiano (Allgemeine Staatslehre, Verlag von Julios Springer, Berlín, 1925, pág. (68) ha podido sostener que “el derecho puede atribuir o no personalidad jurídica a los hombres, por lo que hay hombres que como los animales carecen de personalidad...”

La iniciativa presidencial empleó el término persona física para designar al hombre-trabajador, denominación que pasó a la Ley. Pero al lado del hombre existen las personas creadas por el orden jurídico, a las que la doctrina denomina personas jurídicas y en ocasiones morales; la iniciativa hablaba de personas jurídicas, en oposición a las personas físicas, que se reservó para el hombre, y desechó el término personas morales porque es una aberración, pero la Cámara de Diputados se empeñó en la segunda denominación. De estas consideraciones concluimos que *la persona física o jurídica*, es el sujeto titular de derechos y obligaciones.

1.2 EL CONCEPTO DE TRABAJO

Se entiende por **TRABAJO** toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

La naturaleza y los fines del estatuto laboral no permiten distinción alguna en el trabajo; si se hiciera, no solamente se violaría el espíritu de la Declaración, sino que se quebrantaría la unidad del estatuto y se rompería el principio de igualdad. Si el nuevo derecho del trabajo está concebido como un conjunto de normas destinadas a asegurar una existencia decorosa al hombre que entrega su energía de trabajo a otra persona, el predominio de la energía física sobre la intelectual o viceversa, no puede justificar un régimen distinto, si bien habrá diferencias en cuanto a los salarios.

1.3 CONCEPTO DE TRABAJADOR

Las normas de la Declaración de derechos sociales reposan, entre otros varios, en el principio de la igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna, como ocurre en otras legislaciones, entre trabajador, obrero o empleado. Por esta razón, la Comisión uniformó la terminología, a cuyo efecto empleó en la Ley, exclusivamente, el término **TRABAJADOR**, para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo. Sin embargo, en una sola ocasión utilizó la palabra *obrero*, pero lo hizo en el art.5° fracc. VII, para hacer posible la aplicación de la fracc. XXVII, inciso “c” de la Declaración, que se ocupa de los plazos para el pago del salario.

1.- El derecho del trabajo nació para proteger la actividad del hombre, por lo que todas sus normas e instituciones presuponen la presencia de la persona humana: la limitación de la jornada, los días de descanso y las vacaciones, el salario, cuya finalidad, más que constituir una contraprestación por el trabajo, se propone asegurar al hombre una existencia decorosa, o la protección contra los riesgos de trabajo, son principios que no se conciben sino en función de la persona física; de ahí que el hombre-trabajador es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral.

Por esas consideraciones, la Ley clausuró un debate que sostuvo nuestra doctrina en torno a una extranjera, acerca de las personas jurídicas como sujetos de una

prestación de trabajo. La ley de 1931 no resolvió la duda, pues en su art. 3º decía que “trabajador es toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo”; de cuya redacción se quiso deducir que los sindicatos o una asociación podían ser trabajadores cuando celebran el llamado contrato de equipo, esto es, la ley vieja no precisó ni sólo la persona física o también la jurídica, podían ser sujetos de relaciones de trabajo. En cambio, la Ley nueva dice en su art. 8º que “**TRABAJADOR** es la persona física que presta a otra, física o jurídica, un trabajo personal subordinado”, cambio que implica que únicamente la persona física, es, el hombre, puede ser sujeto de una relación de trabajo, solución que sirvió, entre otros objetivos, para que el contrato de equipo, que era una fuente de explotación de los trabajadores, quedara al margen de la ley.

2.- No todas las personas físicas son trabajadores. De ahí que el Derecho del trabajo tuviera que señalar los requisitos que deben satisfacerse para que se adquiriera aquella categoría, quiere decir, fue indispensable que la ley definiera el concepto. La definición está contenida en los Art. 3º de la Ley de 1931 y 8º de la de 1971, preceptos ambos que ya transcribimos. La legislación nueva se apartó de su predecesora en tres aspectos, que corresponden a otras tantas ideas de las normas vigentes: a) el precepto de 1931 exigía que la prestación de servicios se efectuara en virtud de un contrato de trabajo, lo que era consecuencia de la concepción contractualista que privaba en aquella legislación. En cambio, para la Ley nueva, es suficiente el hecho de la prestación del trabajo, para que se pague automáticamente e imperativamente el estatuto laboral. Como un simple anticipo a la exposición de la doctrina de la relación de trabajo diremos que la Ley de 1970 está

construída sobre el principio de que el solo hecho de la prestación de un trabajo subordinado forma una relación jurídica entre el trabajador y la empresa, que es independiente del acto o causa que dio origen a la prestación del trabajo.

CAPITULO SEGUNDO

LA JUBILACIÓN

La Jubilación es un Derecho que debe satisfacer ciertas necesidades de una sociedad, ya no como una prestación eminentemente contractual o extralegal, sino reglamentada en forma legal, como una prolongación de efectos que debe producir toda contratación laboral, cuya fuerza llevará implícitas las relaciones entre patronos y trabajadores.

Mientras no se incluya el Derecho a la Jubilación en la Ley Federal del Trabajo, dichos ordenamientos no cumplirán con su función de proteccionistas de la clase económicamente débil y seguirá marginando ese deseo de equidad en la repartición de la riqueza entre los factores de la producción, puesto que solamente, y en un mínimo grado, se protege al trabajador en el presente, olvidándose de su pasado y futuro en una etapa que considero la más fácil de la vida, en detrimento de la marcha del progreso.

Las empresas contratantes que reconocen este Derecho, en convivencia con los organismos sindicales, señalan a su arbitrio un límite respecto a cantidad y numerario de empleados que disfrutarán del mismo, provocando ya no solo descontento sino desequilibrio económico; por lo que, las normas reglamentarias de esta prestación deben tomar en consideración la continuidad y tiempo de servicios con las adiciones existentes en el salario: tiempo extraordinario, vacaciones, viáticos, pasajes, etc., hacer cómputo justo de

todas y cada una de las percepciones obtenidas para sacar el porcentaje de lo que produjo el derecho-habiente y cantidad que recibía por ello; así la satisfacción de sus necesidades no disminuirá y la intervención del jubilado en la vida económica, seguirá un curso normal.

2.1 CONCEPTO

El Problema primario que surge, para la iniciación de cualquier toma, es encontrar el concepto de lo que se estudia en el mismo, así: **JUBILACIÓN** procede del latín *IUBILATIO* que significa: **ACCIÓN Y EFECTO DE JUBILAR O JUBILARSE**; proviene del Latín *IUBILARE*, cuyo significado se refiere a: “...Eximir del servicio por razón de ancianidad, por imposibilidad física de la persona que desempeña o ha desempeñado algún cargo, señalándole pensión vitalicia en recompensa a los servicios prestados. Por extensión dispensar a una persona por razón de su edad o decrepitud de ejercicios o cuidados que practicaba o le incumbían; desechar por inutilidad una cosa y no servirse más de ella, conseguir la jubilación, venir a menos, abandonarse..”⁽¹⁾

Para **ESCRICHE: ...JUBILACIÓN** Es la relevación del trabajo o carga de algún empleo, conservando al que la tenía los honores y el sueldo en todo o en parte...”⁽²⁾

¹⁾- “Revista Mexicana del Trabajo”, Núm.-4 Tomo XVI. 6ª. Época. Octubre-Noviembre-Diciembre. 1970. Órgano Oficial de la S.T.P.S., Editada por el Departamento de Relaciones y Publicaciones. Pág. 109.

²⁾- **ESCRICHE, JOAQUÍN**. “Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia, Tomo III, De. Temis, Bogotá, 1977. pág. 206.

BIELSA dice que: “...**JUBILACIÓN** Es el derecho que el agente de la administración pública tiene de percibir su sueldo o parte de él, bien por su edad o por su imposibilidad física...”⁽³⁾

MAURICE HAURU, al verter su opinión sostiene que “... **LA JUBILACIÓN** Es una indemnización a título de sueldo diferido, servida bajo la firma de renta vitalicia, al funcionario que está colocado en la situación de retiro, cuando se encuentran reunidas ciertas condiciones..”⁽⁴⁾

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, emite su criterio, entre otras ejecutorias, en la siguiente forma: “...**JUBILACION, CARÁCTER DE LA.-** Es cierto que la jubilación constituye un derecho contractual de los trabajadores, tendientes a asegurar un derecho contractual de los trabajadores, tendientes a asegurar su subsistencia después de que son retirados del trabajo mediante el otorgamiento de una pensión a cargo del empresario, pero también lo es que el retiro de los trabajadores es cuando no reúnan ya las condiciones de aptitud necesarias, constituye un derecho para los empresarios.- **AMPARO DIRECTO 3315/60.-** Pablo Chavero Aranzolo. 21 de Septiembre de 1960.- 5 votos. **PONENTE: Gilberto Valenzuela.- S XXXIX...**”

3).- **BIELSA, RAFAEL.** “Derecho Administrativo”. Tomo II. 6ª edición. Editorial La Ley, S.A. Buenos Aires República Argentina. 1964, pág. 124.

4).- “Revista Mexicana del Trabajo”. Núm. 4 Tomo XVII. 6ª. Época. Octubre-Noviembre-Diciembre 1970, Órgano Oficial de la S.T.P.S. Editada por el Departamento de Relaciones y Publicaciones. Pág. 110.

No obstante existir Ejecutorias de nuestro Máximo Tribunal que expone más claramente lo que es la Jubilación.

He transcrito lo anterior en virtud de que considera a la misma como un Derecho para el Empresario, tomando en cuenta tal vez la incapacidad física del empleado y que otro, con mayor y mejores aptitudes, desempeñará el mismo trabajo en forma más eficiente, en beneficio de los intereses del patrón y de la economía nacional.

Estimo a la Jubilación como la separación o retiro del empleo a favor del trabajador, como consecuencia del descenso de facultades físicas por razón de la edad y el esfuerzo continuado que le ocasiona incapacidades imputables a quien debe cubrir dicha prestación legal, de conformidad con la prolongación de efectos jurídicos que produzca toda contratación individual o colectiva, constitutiva de principios normativos cimentados entre las relaciones obrero-patronales para garantizar al laborante, con el pago de la pensión correspondiente, una vida económica normal de subsistencia, hasta la muerte.

2.2 ANTECEDENTES:

El tratadista Don José María Goñi Moreno, en su obra: **DERECHO DE LA PREVISIÓN SOCIAL**, al referirse a la **Jubilación**, expresa que ésta proviene de la creación de los Montepíos Españoles, cuya Institución fue originalmente con objeto de amparar a viudas y huérfanos; posteriormente estos beneficios se extendieron a caso de

invalidez y vejez, así como a los de enfermedad y muerte, constituyendo sociedades de socorros mutuos.

Hace alusión al Montepío Militar que surgió en 1716; al Montepío para los Consejeros, Magistrados y Empleados de la Administración Civil de Justicia creada en 1763 y al Montepío de las Reales oficinas que comprendía a los Empleados Públicos, en 1764.

Afirma que el primer Montepío que cubrió el riesgo de Invalidez derivados del trabajo, fue el de los Corregidores y Alcaldes Mayores; que los abogados, Médicos, Cirujanos y Boticarios se organizaron para asegurarse de los riesgos, la invalidez, enfermedad, muerte y supervivencia.

Continúa diciendo que al extenderse estos Montepíos a tierras mexicanas, en la Real Declaración de 1773 se indica el método y observancia con que debía cumplirse en los dominios de América, lo dispuesto en el Reglamento del Montepío Militar de 1761 y que la Real Cédula de fecha 8 de febrero de 1803, dispuso: “ ...Proteger a los empleados de la Real Hacienda que han servido bien fielmente y no pueden continuar desempeñando sus destinos por su edad achacosa... de la siguiente forma: A los que hubieren prestado servicios durante veinte años, las dos terceras partes y por doce años de servicios la mitad.....”

Con lo anterior se observa que el Derecho Social ha sufrido una regresión en lo que hace al otorgamiento de pensiones jubilatorias.

Si alguna persona en el desempeño de sus labores sufría un accidente de trabajo, aunque no tuviera doce años de servicios efectivos se le otorgaba la correspondiente a ese lapso o más, si como causa de imposibilidad había sido dicho accidente.

El Maestro Don Carlos García Oviedo, en su Trabajo DERECHO SOCIAL, refiriéndose a la Jubilación dice: "...El seguro de vejez, que con el accidente de trabajo es el más destacado de los Seguros Sociales, ya que la previsión de invalidéz por los años, con el desamparo muchas veces o, en todo caso, con la carga en el presupuesto familiar que esta situación lleva aparejada, es lo que más se ofrece en el espíritu de las gentes y lo que mayores y más justificadas inquietudes despierta....."(5)

Expone el autor de referencia que antes de la primera guerra mundial: Alemania, Inglaterra, Francia, Rumania, Suecia y Dinamarca, establecieron este beneficio o seguro bajo la denominación de RETRO OBRERO, adoptado posteriormente por Yugoslavia, España, Portugal, Italia, Bélgica, Checoslovaquia, Bulgaria, Grecia, Argentina y Chile.

5).- GARCÍA OVIEDO, Carlos. "Tratado Elemental de Derecho Social". Sexta edición. Editorial Pizarro. Madrid, 1954. Pág. 720.

Así pues, el concepto Jubilación, tuvo como antecedentes el llamado **SEGURO DE VEJEZ Y PENSION DE RETIRO**, cuyos orígenes derivaron del derecho reconocido a los Empleados Públicos para que continuaran percibiendo un emolumento determinado al cesar en sus funciones activas; es decir, asegurar fundamentalmente el digno retiro del prestador de servicios procurando que mantuviera en la pasividad una situación equivalente a la alcanzada en su trabajo cuando estuvo en servicio activo, después de acrecentar a lo largo de su existencia la riqueza no solo del patrono de la comunidad.

En Francia, mediante Proclama Real del 22 de Agosto del año 1970, en las postrimerías de su reinado, Luís XVI estableció: “...El Estado debe compensar los servicios prestados a la sociedad, sólo cuando por su importancia y duración merezcan ese testimonio de reconocimiento...”

Esta prestación obedecía a facultades discrecionales del Monarca, pero con los requisitos relativos a edad y tiempo de Prestación de servicios, sobre la base de cincuenta y treinta años que debían laborarse en forma efectiva, respectivamente.

En Italia, a mediados del Siglo XIX, varias iniciativas privadas tendieron a compensar los infortunios originados en el trabajo, mediante indemnizaciones de diversas especies a cargo de patronos y mutualidades, régimen atendido a otras actividades, hasta que en 1935 se procedió a la reforma integral del régimen, fijándose sus caracteres y organización.

En Alemania, Bismark creó el Seguro de Enfermedades en 1833, el Seguro de Accidentes en 1884 y el de invalidéz y Vejez en 1889.

Después de la guerra Franco-Prusiana, con el triunfo de las armas alemanas, la evolución de la legislación laboral se hizo sentir de una manera palpable, al grado de que el 17 de Noviembre de 1881, el Emperador Guillermo anunció el establecimiento del Seguro Social en el que estaban contenidos los puntos de mayor exigencia entre la clase trabajadora, como: JUBILACIÓN, indemnización por muerte, accidentes y enfermedades profesionales y seguros por desocupación; siendo el campo de aplicación en el Seguro de Vejez muy amplio, ya que se encuentran involucrados todos los que afectan un trabajo al servicio de otro, sin limitación alguna por razón de la forma de trabajo; generalmente este tipo de seguro es obligatorio, con escasas excepciones en lo relativo a empleados y sus beneficios comprenden una cantidad básica, con un suplemento por costo de vida y un subsidio familiar.

En la República Argentina, durante el siglo XIX se instituyeron los beneficios jubilatorios organizados sobre la base de Cajas para determinados gremios y, el 4 de Julio de 1810 tuvo verificativo la primera jubilación otorgada a favor del señor Félix Pineda Murillo, sobre la base de la tercera Parte del sueldo que percibía, misma que obtuvo por incapacidad de la vista.

En Estados Unidos de Norteamérica, en 1833 se creó un régimen de retiros para funcionarios y Empleados del Gobierno federal, las primeras compañías particulares que establecieron la jubilación, fueron la American Express Company en 1875 y el Ferrocarril Baltimore y Ohio en 1884.

En 1911, Uruguay instituyó un régimen tendiente a resarcir al trabajador de los daños originados en su empleo, al cual le siguió otro destinado a prevenir los efectos económicos resultantes de la desocupación, creado en 1919, y, en 1925 implantó el sistema jubilatorio para el personal de empresas bancarias, sustituido en 1933 y vigente hasta 1948, por tres regímenes:

a).- Para el personal civil, escolar de servicios públicos y afines

b).- Para el personal de la industria y el comercio; y

c).- Para el trabajador rural, el personal de servicio y afines.

El Instituto Colombiano de Seguros Sociales, se creó en este País por Ley del 11 de Diciembre de 1946; incluye entre otros el Seguro de Vejez a Empleados y Obreros Nacionales con cincuenta años de edad y veinte de servicios; el régimen para la

constitución del fondo se efectúa mediante cotización tripartita: a cargo del trabajador, del patrono y del Estado.

Tratándose de la evolución del Derecho del Trabajo en México, prudente es hacer un estudio minucioso de las aportaciones legadas a través del recorrido que ha seguido en sus diferentes etapas.

En la época de la Colonia, siguiendo los mismos pasos que España, se instituyeron Cofradías, Hermandades y Organizaciones Gremiales como primeras expresiones del mutualismo moderno, cuyo fin era proporcionar asistencia médica y asegurar el sustento de inválidos, viudas y huérfanos.

El movimiento de Independencia en 1810, obedeció a principios eminentemente políticos con ciertas medidas de carácter económico, por lo que, consumada ésta, poco se ocupó el Gobierno en tratar de reglamentar el Derecho de Trabajo, y en la primera mitad del siglo XX se siguieron aplicando las Leyes de Indias, las Siete Partidas, La Novísima Recopilación y en general el viejo Derecho Español; por ende la situación del trabajador mexicano no mejoró.

En los debates que sostuvo el Congreso Constituyente de 1856-1857, sobre los artículos 4º, 5º y 9º relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, se encuentran las bases de algunas de las prestaciones que consigna la actual legislación del Trabajo; y como consecuencia de la desamortización de los bienes del clero, entre los que se encontraban las Cofradías y Archicofradías, se extinguen los gremios, caen en desuso las Ordenanzas y la relación laboral entra en un régimen liberal que se continúa hasta la Revolución de 1910.

Los constituyentes Ignacio Ramírez e Ignacio L. Vallarta, adoptan posturas de indudable tendencia proteccionista para la clase económicamente débil.

Como un paso más hacia la protección del Trabajador, el Archiduque Maximiliano de Habsburgo, en el esfuerzo generoso y acorde con las ideas liberales predominantes en Europa, suscribió en pro de campesinos y trabajadores, el Estatuto Provisional del Imperio.

El Maestro J. Jesús Castorena, en su TRATADO DE DERECHO OBRERO, dice que siete meses después al Estatuto mencionado en el párrafo precedente, surgió otra llamada LEY DEL TRABAJO DEL IMPERIO, que consignaba la libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca en donde prestarán sus servicios;

señalaba la jornada de trabajo, descanso, salario en efectivo y otras disposiciones complementarias.

A principios del siglo actual, la República Mexicana presentaba un panorama desconsolador; aunado al problema agrario, existía el obrero, debido a las condiciones precarias que guardaban las clases menesterosas, y en los años de 1906 y 1907, los trabajadores, consientes de la explotación de que eran objeto, llevaron a cabo movimientos de rebeldía de que eran objeto, llevaron a cabo movimientos de rebeldía, ejemplo de ellos son: Río Blanco, Nogales, Cananea y Santa Rosa, conflictos que fueron sometidos al arbitraje del Presidente de la República de ese tiempo, General Porfirio Díaz, quien indebidamente desatendió al urgente llamado que le hacía el pueblo, provocando con su injusta actitud la chispa que encendió la hoguera de la Revolución Mexicana.

Fue en ésta época cuando surgieron hombres que se preocuparon de sobremanera por los problemas nacionales de este tipo.

Entre otros, Ricardo Flores Magón, quien presidiendo el Partido Liberal, publicó el Programa del Partido Liberal y Manifiesto de la Nación, firmado en San Luís Missouri el 1º de Julio de 1906, que constituye el documento prerrevolucionario más importante a favor de un Derecho del Trabajo, propone Imperecederas reformas al sistema feudal burgués que prevalecía y hace un análisis general de las condiciones económicas en

que se hallaban las clases campesina y obrera, consagrando: “” ..1ª.- En las escuelas primarias deberá ser obligatorio el trabajo manual.- 2ª.- Deberá pagarse mejor a los maestros de enseñanza primaria. 3ª.- Restitución de ejidos y distribución de tierras ociosas entre los campesinos. 4ª.- Fundación de un Banco Agrícola. 5ª.- Los extranjeros no podrán adquirir bienes raíces; sólo podrán hacerlo si se nacionalizan mexicanos. 6ª.- La jornada máxima de trabajo será de ocho horas y se prohibirá el trabajo infantil. 7ª.- Se deberá fijar un salario mínimo tanto en la ciudad como en el campo. 8ª.- El descanso dominical se considerará obligatorio. 9ª.- Las tiendas de raya se abolirán en todo el territorio de la nación. 10ª.- SE OTORGARÁN PENSIONES DE RETIRO E INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTES DE TRABAJO. 11ª.- Se expedirá una LEY QUE GARANTICE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES. 12ª.- La raza indígena será protegida... “” (6).

Posteriormente surgieron Leyes Preconstitucionales que fueron el fundamento de lo que se encuentra plasmado en el artículo 123 Constitucional.

El Hecho de convertir al Derecho del Trabajo en Garantías Constitucionales, denominadas Sociales, transformó a la revolución Constitucionalista en la Revolución Social. La nueva idea del Derecho y de la Justicia se refería a los grandes problemas económicos, de la propiedad y del trabajo, ya que el proyecto enviado por Don Venustiano Carranza no satisfacía ninguna de las promesas revolucionarias que remediaran en algo el malestar social.

6).- SILVA HERZOG, Jesús. “Breve Historia de la Revolución Mexicana”. Los antecedentes y la Etapa Maderista. Editorial F.C.U. México-Buenos Aires. 1960. Págs. 58 y 59.

Dentro de ese espíritu, las diputaciones de Veracruz y Yucatán, propusieron las primeras reformas: Adicionar al artículo 5º algunas medidas de protección y reformar el artículo 13º a fin de que pudieran crearse Tribunales de Arbitraje, cuya misión sería elaborar la Legislación futura y resolver los conflictos obrero-patronales, respectivamente.

La concepción individualista y liberal que regía anteriormente en el Derecho del Trabajo, por pertenecer al Derecho Civil, quedó enterrada y fue sustituida por otra idea más noble y más humana; es decir, considera al Estado como una Organización creada por un pueblo para realizar sus ideales de justicia en bien de todos los hombres.

En 1919, durante el período extraordinario de sesiones, se discutió en la Cámara de Diputados un primer proyecto de la Ley del Trabajo para el Distrito y Territorios Federales; en 1925 se presentó un nuevo proyecto a la Cámara de Diputados, mismo que fue aprobado y remitido a la de Senadores, la que hizo algunas modificaciones pero no llegó a votarlo.

El 6 de Septiembre de 1929 se publicó la reforma Constitucional a los Artículos 73 fracción X y 123 en su párrafo introductorio así mismo se formuló un Proyecto de Código Federal del Trabajo, redactado por la Comisión que integraron los Juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñárritu, conocido con el nombre de

Proyecto Portes Gil, antecedente directo de la Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931.

Lo anterior, por cuanto a la Historia del Derecho del Trabajo en México se refiere; por lo que toca a Materia de Jubilación, existe el siguiente antecedente: “...NÚMERO 236.- ORDEN.- Se autoriza al gobierno para que pueda conceder a los oficiales del ejército sus retiros con la escala que se expresa.- Exmo. Sr.- Las Cortes se han servido autorizar al gobierno para que pueda conceder a los oficiales su retiro con el tercio del sueldo de la Infantería del ejército a los quince años de servicio; con la mitad a los veinticinco, y con el todo a los treinta, Madrid, 7 de Noviembre de 1820...”⁽⁷⁾.

La Ordenanza anterior, indudablemente que obedece a las consideraciones de que, por las constantes incursiones militares, éstos se encontraban minados de sus facultades y en atención al servicio que habían prestado.

Posteriormente, la Cámara de Diputados trató este punto de la siguiente forma: “...NÚMERO 1350. Enero 25 de 1834.- Acuerdo de la Cámara de Diputados.- Que no puede dispensarse jubilaciones a los empleados civiles, sin que justifiquen imposibilidad para servir. /Excmo. Sr.- Esta Cámara, en sesión del día 25 del que rige, tuvo a bien acordar lo siguiente: -No ha lugar a la ampliación de la Ley de jubilaciones de empleados, que inicia al gobierno, pretendiendo se le faculte para concederlas por motivos de conveniencia pública.- (se comunicó por la Secretaría de dicha Cámara en 27 del propio mes).- La

7).- Legislación Mexicana o Colección completa de las Disposiciones Legislativas Expedidas desde la Independencia de la República. Licenciados Manuel Dublín y José María Lozano. Edición Oficial. Editorial Época S.A. Tomo V. México. 1876. Pág. 709

iniciativa a que se refiere el acuerdo anterior, es de 31 de Marzo de 1833, y la letra es como sigue:- “Exemos. Srs.- La ley de 3 de Septiembre de 1820, con las adiciones hechas en decreto del 17 de Diciembre de 1822, arregló los retiros y jubilaciones de los empleados civiles de la Federación y el Gobierno no se ha guiado por ellas en todos los casos que han ocurrido; pero previniéndose en la adición cuarta, que sólo puedan dispensarse jubilaciones a los que justifiquen imposibilidad, por enfermedades incurables o notoria ancianidad, sucede muchas veces que el gobierno considera indispensable o necesaria la separación de algún individuo por motivos de conveniencia pública y aún por la personal del mismo individuo; y no siendo esta la imposibilidad de que habla la ley, se ve embarazado en sus operaciones, porque no tiene medio entre conservar al empleado en su puesto, contra la opinión pública, con detrimento del servicio y aun con depresión del gobierno mismo, o darle alguna más latitud a la ley.

Esto último han hecho hasta ahora los depositarios del Ejecutivo, y el Gobierno se ha visto en la precisión de seguir las huellas de mis antecesores en algún raro caso, aunque sujetando sus disposiciones a la declaración del Congreso General, porque no quiere dar ensanches a las leyes. La experiencia, pues, ha manifestado la necesidad que hay de que el Gobierno pueda conceder retiros o jubilaciones a los empleados de su resorte, aunque no haya la imposibilidad de que habrá ley cuando concurran motivos de conveniencia pública que así lo exijan, y en consecuencia me manda el Excmo. Sr. Presidente que haga esta iniciativa a las Cámaras, entendiéndose esta facultad con arreglo a la ley vigente sobre tiempo y goces que los empleados deben disfrutar. Y de Superior orden

tengo el honor de decirlo a VV. EE. Con el objeto indicado, protestándoles a la vez mi consideración y aprecio...” (8)

Así pues, el Estado inició este tipo de protección para sus servidores, mismo que fue aprovechado por la clase económicamente débil para luchar por la obtención de dicha prestación.

La Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931, se refiere a este tipo de prestación pero marginándole a la celebración o existencia de un Contrato Colectivo de Trabajo y textualmente dice en su: “..Art.185.- Cuando algún trabajador próximo a cumplir el tiempo de servicios que se haya estipulado en los contratos colectivos para la jubilación, cometa una falta que no sea infamante ni se considere como delito, se tomarán en cuenta su antigüedad y buenos servicios, a fin de imponerles la corrección disciplinaria que corresponda, sin lesionar sus derechos de Jubilación..” (9)

De la transcripción que antecede se colige que la Jubilación es producto de la libertad de asociación profesional, de ahí que con razón se le denomine prestación contractual, consecuencia lógica del acuerdo de voluntades a que se llega en la celebración de un contrato colectivo de trabajo, lo que denota que el trabajador, en busca de mejores prestaciones, ha luchado y obtenido esta modalidad.

8).- Op. Cit. Tomo II. Pág. 669 y 670

9).- TRUEBA URBINA, Alberto. Dr. Y TRUEBA BARRERA, Jorge. Lic. “Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada de 18 de Agosto de 1931”. Editorial Porrúa, S.A. México. 1976. Pág. 108.

Dentro de este tipo de sociedades mutualistas se encuentra la Ferrocarrilera, creadora en 1890 de la Gran Orden Mexicana de conductores, Maquinistas, Garroteros y Fogoneros; Asociaciones que continuaron formándose hasta el año de 1933 en que se constituye el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana.

Fue la primera Convención de la Alianza de Ferrocarrileros, llevada a cabo en 1912, donde se mencionó por primera vez la jubilación, se pidió ésta y la indemnización para los empleados de dicho gremio.

Un documento de gran trascendencia, sin duda alguna le constituye el Laudo emitido por el señor General de División Don Lázaro Cárdenas el 25 de Octubre de 1935, en relación con el conflicto que surgió entre la empresa Ferrocarriles brillantemente y con un real sentido de la Justicia, por lo que toca a jubilaciones, así: “**..CONSIDERANDO SEXTO.-** El capítulo de Jubilaciones que comprende el Punto Cuarto Petitorio, ha sido estimado por el suscrito, igualmente que por las partes, de gran trascendencia, cuya resolución definitiva amerita estudios técnicos-financieros especiales que no han podido abordarse en su integridad..”⁽¹⁰⁾

Advierte la necesidad de crear una Comisión Mixta que formule un sistema completo de Jubilaciones, contributivo, no contributivo o mixto; o bien un seguro social adecuado a base de los datos estadísticos y sociológicos acerca de las condiciones de los trabajadores al servicio de la empresa buscando en todo el mejoramiento, alza de las

10).- CARDENAS, Lázaro. Gral. “Laudo dictado como Arbitrio entre Ferrocarriles Nacionales de México y el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana”. Edición Revisada. México. 25 de Octubre de 1935. Pág. 26.

pensiones y el ensanche de su aplicación al mayor número de casos; pues es indudable que reportaría mayores beneficios tanto a los trabajadores como a la empresa..”

Tan amplia y noble visión ha sido desaprovechada por empresarios y líderes, quienes olvidan su responsabilidad frente a la economía nacional.

Del considerando sexto creó trece artículos, todos importantes dentro de la materia, para descollando:

“”.. **Artículo 1º.-** La Empresa jubilará a sus trabajadores cualesquiera de las causas y en la forma que a continuación se expresa:

I.- Por haber cumplido 60 años de edad, siempre que ellos lo soliciten, debiendo tener por lo menos 15 años de servicio efectivo.

II.- Por haber cumplido 30 años, de servicio efectivo los varones y 25 años de servicio efectivo las mujeres, cualquiera que sea la edad del trabajador.

III.- Por incapacidad para continuar en servicio a causa de enfermedad no profesional o agotamiento físico incurables debidamente comprobados y siempre que hayan cumplido, cuando menos 15 años de servicio efectivo; si

tiene menos de 15 pero más de 10, se le pensionará en la proporción al número de años de servicios.

Artículo 9°.- Los trabajadores que tengan derecho a la jubilación podrán ser retirados del servicio libremente por la Empresa o a petición del Sindicato, mediante la asignación de la pensión correspondiente.

Artículo 13°.- Cuando el trabajador que tenga derecho a la jubilación sufra una incapacidad total permanente en los términos del Contrato de Trabajo, tiene derecho a que se le cubra la indemnización que corresponda independientemente de la pensión a que tenga derecho por jubilación.”⁽¹¹⁾

Indudablemente que la Nueva Ley Federal del Trabajo marcó un avance en el Derecho Laboral Mexicano, pero tampoco contiene precepto alguno que señale en especial protección para el jornalero que llega a una edad avanzada, pues el pago de una suma indemnizatoria legal o contractual que percibiese el trabajador por despido injustificado, representa una sanción para el patrón que viola un precepto legal.

El Artículo 161° del Ordenamiento Jurídico en mención, establece respecto al derecho de antigüedad y el 162° señala que los trabajadores de planta (relegando a

11).- Op. Cit. Págs. 38, 40 y 41.

eventuales, supernumerarios, transitorios, etc., que también dejan su energía en beneficio del patrono), tienen derecho a una prima de antigüedad consistente en 12 días de salario por cada año de servicios prestados; cuando se separen voluntariamente de su empleo, justificada o injustificadamente, siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos.

La última parte de la fracción III del artículo invocado en el párrafo precedente, no llena en sí la finalidad de protección, puesto que coloca al patrono y al prestador de servicios en un plano de igualdad, ya que aquél podrá retirarlo injustificadamente a sabiendas de que recibirá la misma sanción y de lo que se trata es de otorgar una prestación que realmente sea fruto de los años de trabajo, del empleado en la empresa, no simplemente el pago de una suma determinada que incluso lo incite a que se le despida por vejez para recibir una indemnización y una prima de antigüedad que en nada le será útil para sostener la forma de vida a que estuvo acostumbrado en sus últimos años de trabajo.

2.3 ESTABILIDAD EN EL TRABAJO

La jubilación es la consecuencia lógica de la estabilidad en el trabajo, tan es así que el contenido de las fracciones XXI y XXII del apartado “A” del artículo 123 Constitucional reformado, se refiere a este punto; de otra forma, el Derecho del Trabajo no satisfecería el principio contenido en los artículos 35 y 39 de la Ley de la Materia, el último de los cuales preceptúa que si terminado el plazo por el cual se celebró el contrato,

subsistente la materia del trabajo y las causas que le dieron origen, se prorrogará por todo el tiempo que tales circunstancias perduren.

El Maestro Mario de la Cueva ilustra respecto de lo anterior en la siguiente forma: “...El Derecho Mexicano del Trabajo quebró las normas del viejo Derecho Civil, el principio contenido en el Artículo 123 de la Constitución, según el cual, los trabajadores no pueden ser separados de sus empleos sino por causa justa, permitió a nuestra legislación entrar a fondo en el problema y postular la tesis de la PERMANENCIA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO en tanto subsisten las causas y la materia que le dieron origen y no surja una causa razonable de solución, tesis que, a su vez, condujo a la doctrina de que no es posible dejar a la voluntad libre del empresario la denuncia de las relaciones de trabajo o la fijación de un término de duración: Las relaciones de trabajo deben ser permanentes; así lo exige la seguridad presente y futura del trabajador. Dejar a la voluntad libre de trabajadores y patrones la denuncia o la fijación de un plazo de terminación, equivale a dejar la permanencia de las relaciones de trabajo en manos del empresario...”⁽¹²⁾.

Continúa: “... La libre fijación de plazos de terminación y la denuncia de las relaciones de trabajo contraría el principio de la seguridad obrera, presente y futura, principio del que deriva la idea de que la relación de trabajo hace nacer en favor de los trabajadores un derecho en la empresa...”⁽¹³⁾

12).- Op. Cit. Pág. 758

13).- Op. Cit. Pág.757

De aquí la ineludible obligación que tiene el Estado de procurar que toda persona integrante de su conglomerado, tenga un empleo del cual pueda obtener recursos económicos necesarios para lograr una existencia digna; velar por la continuidad de la relación laboral, ya que, en todos los casos, la retribución que percibe el trabajador por la prestación de sus servicios, constituye para él un medio de subsistencia y el desempleo o desocupación de mano de obra, representa una irremediable regresión en la economía, por ese motivo se explica lo preceptuado en nuestro Ordenamiento legal al respecto, aunque lo ideal será establecer como principio general, que todos los trabajadores permanecerán en sus labores amparados por contratos indefinidos.

Es inobjetable que cuando el empleado sabe que sus labores serán permanentes, su rendimiento es mayor, por lo que debe darse a éste, así como a su energía de trabajo, una protección que le garantice su existencia dignamente y un nivel de vida decoroso, que le permita realizarse en sus valores, puesto que el atributo PERMANENCIA O ESTABILIDAD, implica seguridad en el trabajo y en general en la relación laboral, por ser esencial respecto al logro de una regulación equilibrada entre los factores de la producción: Capital y Trabajo, porque es imposible que el desarrollo de la industria y la economía, lo lleva a cabo únicamente la clase laborante.

El Maestro Mario de la Cueva sostiene que la estabilidad en los empleos es uno de los pilares de la Seguridad Social y de la Economía, de la siguiente forma: “..La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es el problema presente del Derecho del

Trabajo, porque es un supuesto necesario para la realización de la Seguridad Social...” (14). Esto es, la arbitraria disolución de las relaciones de Trabajo, arrojará una carga innecesaria e injusta sobre la sociedad y ocasionará un daño individual, igualmente innecesario e injusto...” (15)

Precisa claramente pues, la importancia que tiene este concepto y deja ver los perjuicios que reporta dentro de la economía su inaplicabilidad.

El tratadista MARIO L. DEVEALI, dice que el concepto de estabilidad existe cuando se consagra: “... EL DERECHO DEL EMPLEADO A CONSERVAR EL PUESTO DURANTE TODA SU VIDA LABORAL (es decir, en el caso de existir jubilaciones o pensiones por vejez o incapacidad, hasta que el trabajador adquiere el derecho a la jubilación o pensión) NO PUDIENDO SER DECLARADO CESANTE ANTES DE DICHO MOMENTO SINO POR ALGUNAS CAUSAS TAXATIVAMENTE DETERMINADAS...” (16)

Constituye el Derecho al puesto que viene ocupando un trabajador dentro de la empresa durante toda la vida de ésta, y mientras subsista no podrá ser separado de ella, salvo causa justificada y de tal manera grave que haga imposible la relación contractual obrero-patronal.

14).- Op. Cit. Pág. 755

15).- Op. Cit. Pág. 756

16).- L. DEVEALI, Mario. “Lineamientos de Derecho del Trabajo” Tercera Edición Revisada y Aumentada. Editorial Gráfica. Argentina, Buenos Aires. 1956. Pág. 315

Su objeto principal es evitar las separaciones injustificadas que lleva a cabo el patrón, por lo que su aplicación permitirá obtener beneficios de algunas Leyes de Previsión Social, como es la obligación de reinstalación sin que pueda sustituirse por el pago de una indemnización, ya que sobre este concepto se constituyen las instituciones de ascenso, escalafón, antigüedad y jubilación.

Respecto a lo precedente, el Doctor Mario de la Cueva opina: "... Del valor que se atribuya a este principio, depende el presente y el futuro del trabajador, el presente por cuanto el salario, es como dice la Ley en el Artículo 95° (actualmente 105° y 106°), la base del patrimonio del trabajador y en el futuro atención a que los años de servicio van creando una serie de derechos, de ascensos o escalafón y jubilación... Es cierto que aún no se ha logrado en todas las empresas el reconocimiento de estas garantías, mas es indudable que es la tendencia de nuestro Derecho y que en los más importantes, ahí en donde pudiera decirse que comienza a tener plena realización el Derecho del Trabajo, son ya una realidad; y estos derechos no pueden destruirse y menos por un acto de voluntad del patrón..."⁽¹⁷⁾

Lo que se reclama para el Trabajador es la seguridad de su presente y su futuro, objetivo esencial que debe ser consolidado por el Derecho Laboral Mexicano para garantizarle al obrero Mexicano su existencia, por lo que es indispensable una adición en la Ley de la Materia para cuando por su edad, el jornalero ya no se encuentra en condiciones de devengar un salario.

17).- DE LA CUEVA, MARIO. DR. "Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo V. Sexta edición. Editorial Porrúa. México. 1961. Pág. 715.

2.4 DESGASTE FÍSICO Y VEJÉZ CONSIDERADO COMO ENFERMEDADES PROFESIONALES.

El Capitalista está obligado a mantener la dignidad del trabajador no sólo en el presente ni en el futuro, sino hasta la muerte de ésta, sin que ello signifique Gravamen en su patrimonio debido a que los Economistas, Sociólogos y actualmente los Tratadistas de Derecho Obrero, le dan la pauta a seguir para que su empresa obtenga mayores y mejores beneficios.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se refiere a los riesgos profesionales de la siguiente forma, en su: “Artículo 123, apartado A, fracción XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufrida con motivos o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecutan; por lo tanto, los patrones deberán pagar indemnizaciones correspondientes, según a que haya traído consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario...”⁽¹⁸⁾

18).- XLVII Legislatura, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. “Mexicano esta es tu Constitución”. México. 1969. Pág. 306

El Doctor Don Mario de la Cueva emite el pensamiento de Gastón Morín, diciendo: "...El término responsabilidad tiene un doble significado, en su sentido primitivo y etimológico, *prepondere* significa soportar un peso; en el segundo y como dice Plaños, ser civilmente responsable es estar obligado a reparar mediante una indemnización pecuniaria, un daño sufrido por otras personas..." (19)

Y agrega: "... La responsabilidad por los accidentes de trabajo, descansa esencialmente en el derecho a la existencia del obrero, tesis que explica el carácter alimentista de la reparación..." (20)

Fundamenta su tesis así: "...La interpretación de la Legislación de Accidentes de Trabajo debe ser amplia, pues todos los accidentes sobrevenidos por el hecho o en ocasión del trabajo, dan lugar a reparación... El Caso fortuito y la fuerza mayor no liberan la responsabilidad y la Ley no los menciona como excluyentes..." (21)

La Ley Laboral actual, reglamenta los accidentes y enfermedades a que está expuesto el trabajador y al respecto dice: "Artículo 475.- Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.." (22)

19).- DE LA CUEVA, Mario. Dr. "Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo V. Sexta edición. Editorial Porrúa. México. 1961. Pág. 96

20).- Op. Cit. Pág. 97

21).- Op. Cit. Pág. 97

22).- TRUEBA URBINA, Alberto. Dr. "Nuevo Derecho del Trabajo" Editorial Porrúa S.A. México. 1970. Pág. 398.

El estudio sobre accidentes de trabajo debe hacerse en forma minuciosa y concienzuda, puesto que del mismo depende la protección que se dé al prestador de servicios cuyas necesidades son interminables y deben ser satisfechas; las presentes en el grado de productividad del empleado son sencillas de resolver, pero las futuras, por inciertas, son de difícil resolución. Así mismo, debe tomarse en cuenta la absoluta Responsabilidad de patronos, quien olvida el beneficio propio que le puede redituarse el implantamiento de esta prestación.

El Maestro Mario de la Cueva expone otro de sus puntos de vista, así: “..La experiencia comprueba que las fábricas del siglo XIX se produce necesariamente, accidentes, debidos en 25% a culpa del trabajador y en un 50% a causas desconocidas. Pues bien, la Justicia y la Equidad además aprovecha los beneficios de la producción, tome a su cargo la reparación de los daños que causan sus instalaciones...”⁽²³⁾

Encuentro la base del tema de este inciso en **LA TEORÍA DE LA RESPONSABILIDAD LEGAL** como forma de accidente que toma su causa en el trabajo, que trata el propio Maestro de la Cueva diciendo: “.. La enfermedad profesional es consecuencia de la acción lenta y persistente de una causa externa, que actúa el organismo. Es decir, supone un proceso oculto, cuya evolución es ignorada por la propia víctima, corresponde a una enfermedad que provoca la descomposición de un órgano o tejidos del cuerpo del hombre..”⁽²⁴⁾

23.- DE LA CUEVA, Mario. Dr. “Derecho Mexicano del Trabajo”. Tomo II. Décima tercera edición. Editorial Porrúa. México. 1993. Pág. 50

24.- Op. Cit. Págs. 51 y 54

Completa la teoría anterior, al consolidar al CASO FORTUITO como: “... Todo acontecimiento imprevisto e inevitable, cuya causa es inherente a la empresa o que se produce en ocasión del riesgo creado por la propia negociación...” (25)

De lo expresado concluyo que, por el desgaste físico la disminución en el patrimonio del trabajador, que aunada a su consecuencia inevitable por el transcurso del tiempo: LA VEJEZ, debe considerarse como enfermedad profesional, puesto que se origina a la fuerza que imprime el trabajador a los factores de la producción.

CAPÍTULO TRÉS

FUNDAMENTOS PARA EL OTORGAMIENTO DE ÉSTA PRESTACIÓN:

Existen fundamentos de consistencia jurídica, social, económica y doctrinaria, suficientes para obtener la implantación del derecho a disfrutar del beneficio de la jubilación, no como obligación contractual o extralegal sino dentro de los ordenamientos Jurídicos vigentes, aplicable en forma impositiva, complementaria o adicional a los patrones, en relación con la que en su caso proporcione el Instituto Mexicano del Seguro Social.

La no inclusión de esta prestación en la Constitución General de la República y en su Ley Reglamentaria, los margina y hace que pierda su esencia proteccionista, presentando una imagen clara y triste, en virtud de que la Ley Federal del Trabajo no otorga los privilegios que se dice, sino que solamente identifica a los trabajadores como tales, con lo que hace perder su divinidad al Derecho Social.

3.1.- FUNDAMENTOS SOCIALES:

Para evitar el estancamiento de las sociedades y hablar de progreso, las Naciones deben avanzar al mismo ritmo que lo hacen las esferas sociales que las integran; en el caso de la República Mexicana, a la que siempre se ha considerado como un País Sub

- Desarrollado, dada la precaria situación en que se encuentran las mayorías, dedujese que se trata de un País súper-explotado, pues con el sólo esfuerzo de los trabajadores, no se puede hablar de subdesarrollo.

Dado que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos fue la primera en el mundo que consignó en sus postulados los Derechos Sociales como Garantías, estimo que el principal fundamento para este trabajo, es el relativo a los fenómenos sociales, por lo que es prudente tratar el significado de la palabra Sociología, constitutiva de una Ciencia Social encargada de estudiar los fenómenos interhumanos y el mecanismo que llevan a efecto los mismos.

La palabra Sociología fue creada por Comte, como el tratado o estudio de los fenómenos sociales, de las sociedades, cuyos elementos proceden de dos lenguas diversas: Del Latín *socius*, Societas (Sociedad) y del griego Logos (discurso, Tratado); por tanto, etimológicamente Sociología significa: **TRATADO DE LAS SOCIEDADES.**

La indagación de los fenómenos sociales data de mucho tiempo atrás, con miras a encontrar la verdad por entre los distintos campos de la realidad, encontrándose lo social dentro de las investigaciones históricas, en el campo de la política, de la economía de la moral, pero sobre todo y más importante, dentro del Derecho y en especial del Mexicano, porque es indudable que en la Revolución de 1910 estuvo presente el proletariado como

clase social y como factor real de poder, así se plasmó en la Constitución de 1917, ya que el trabajador nunca había logrado que se reconociera y garantizaran sus derechos, ni había alcanzado la categoría de factor real de poder dentro de la Constitución y del Estado.

La Declaración de Derechos Sociales, contenida en el artículo 123 Constitucional, significó la decisión de los trabajadores mexicanos para que los hombres fueran tratados por los demás como personas. El Individuo reclamó la libertad del individuo en contra de los Poderes Públicos, de la Iglesia y de las Religiones, pero la escuela económica liberal lo entregó aislado a los demás hombres y a las fuerzas económicas; constituyó la tradición, restituyó al hombre su categoría de personas e hizo imposible que se le sujetara a las normas que regían los contratos de trabajo, perdiendo estos su vieja naturaleza contractual de origen civil, para transformarse en una Institución destinada a proteger a los trabajadores; forjó una nueva idea y dio un contenido también nuevo al Derecho Constitucional, llegando a convertirse en un Derecho del Pueblo, idea que encierra una de las grandes transformaciones jurídicas de la Historia, al observar que el hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía, tiene derecho a que la sociedad le garantice un tratamiento y una existencia dignos, tomando en consideración que el trabajo es un valor fundamental que ha de prestarse siempre en condiciones que aseguren a los hombres dignidad y bienestar.

El Maestro Alberto Trueba Urbina dice al respecto: "...La iniciativa de los Diputados Aguilar, Jara y Góngora, en realidad no tenía cabida en el Capítulo de "Garantías

Individuales”, siendo su finalidad muy distinta, como destinada a satisfacer aspiraciones sociales hasta entonces preferidas por los Legisladores Constituyentes, pues no se puede por menos de reconocer que los principios básicos de tal iniciativa no llevaban el propósito de proteger al individuo SINO A UNA CLASE SOCIAL: LA TRABAJADORA...”⁽²⁶⁾

Agrega el Doctor Trueba Urbina: “... Estos Diputados supieron captar el verdadero sentido social de la Revolución Mexicana, que no fue un movimiento de tipo político semejante a las Revoluciones Europeas del siglo pasado, sino que llevaba en su entrada, como aspiración indeclinable, la de dar satisfacción al ansia de Justicia de la clase trabajadora, que se hubiera sentido defraudada si no hubiera incorporado al texto de la Constitución de 1917 el reconocimiento de los Derechos del Proletariado, como factor del trabajo y de la producción, que en las Constituciones anteriores habían sido olvidados o reducidos, a su más mínima expresión, y que resultaban ineficaces en la práctica, no sólo por la falta de legislación secundaria precisa para su aplicación, sino también porque la formación de los juristas precisa para su aplicación, sino también porque la formación de los Juristas de la época, considerándolos a través de los principios clásicos del Derecho Civil constituía un obstáculo a su interpretación adecuada...”⁽²⁷⁾

26).- TRUEBA URBINA, Alberto. Dr. “El Artículo 123”. Segunda edición. Editorial Porrúa S.A. México. 1943. Pág. 20

27).- Op. Cit. Págs. 21 y 22

De ahí que el acontecimiento de la primera década del presente siglo, fue el despertar del explotado que se rebela contra el simple vivir conservando su existencia solamente, y se subleva para elevarse a la vida del hombre persona, en contra de todos los creadores del privilegio, con pretensiones de retener su calidad de mala pura a ese potencial humano ignorado injustamente.

Imprime más fuerza a este fundamento al expresar: "...Y es más: nuestra Constitución de 1917 al establecer en su artículo 123 bases fundamentales sobre trabajo y previsión social DERECHOS SOCIALES- dio un ejemplo al mundo, ya que más tarde Constituciones extranjeras consagraron también los nuevos derechos sociales del hombre..."⁽²⁸⁾

Este fenómeno social, constituido en rebelión del hombre, crea un Derecho Nuevo con la finalidad suprema de asegurar el desarrollo natural e integral de la vida, que brotó para que el trabajador, seguro de su existencia, cruce los muros de la indigencia y lance su espíritu a la conquista de nuevas metas pero para que el Derecho del Trabajo madure, es menester plantear no sólo el problema presente sino también al futuro, mostrando al Estado y a la humanidad, la imperiosa necesidad de erigir instrucciones que aseguren a la clase laborante un mañana si no idéntico al presente que vivieron cuando produjeron para el patrón y la sociedad, si que le permita bienestar y tranquilidad; así, ningún acontecimiento podrá sumir en la tragedia a la clase económicamente débil, porque

28).- Op. Cit. Pág. 24.

se cumple con la finalidad del Derecho, que impone a la sociedad, al Estado y a todos los hombres el deber de respetar la condición humana, uniendo el presente al futuro e imponiendo a la economía la supremacía de los valores humanos para evitar que el capricho de los “pudientes” arroje a los trabajadores sin razón alguna de sus centros de trabajo, en los que ha dejado lo mejor de su vida, esa energía que la conciencia universal ha declarado que no es una mercancía.

Es menester alejar del obrero ese temor que existe al presente y que se agudiza al pensar en su futuro, inspirarle confianza en que ni el presente ni el futuro serán inciertos para él porque estará asegurado en todo tiempo y contra todo riesgo, por un Derecho y un Deber sociales que jamás responderán a la voluntad caprichosa del empresario, ya que él forma parte de la clase que crea y mueve los fenómenos sociales.

Abundando al respecto, dice el Doctor Trueba Urbina: “...Sin embargo, al lado del catálogo de garantías individuales estructurado por las Constituciones de 1857 y 1917, esta última concibió a su vez un nuevo régimen: EL DE LAS GARANTÍAS SOCIALES contra quienes tratan de aprovecharse ilícitamente del trabajo humano, LAS GARANTÍAS SOCIALES, substrato del Artículo 123 de la Ley Fundamental, constituyen los DERECHOS SOCIALES MÍNIMOS elevados a la categoría de normas Constitucionales, para la protección jurídica y económica de la clase trabajadora...”⁽²⁹⁾ y continúa. “.. En consecuencia, nuestra Constitución de 1917, precursora de las demás

29).- Op. Cit. Pág. 27

Constituciones del mundo en la proclamación de los DERECHOS SOCIALES, creó dos sistemas políticos diferentes: el de las Garantías Individuales, que siguiendo los modelos americano y francés, se funda en la libertad individual y el de las GARANTIAS SOCIALES que se basa en la igualdad social, es decir, en la tendencia de defender al pueblo contra sus explotadores, o en otros términos, en la necesidad de tutelar a los económicamente débiles..”(30)

Son fundamentales estas ideas, debido a que: “...Las garantías individuales, sin las SOCIALES, hubieran representado muy poco para el proletariado mexicano, que había aportado a la Revolución en su esfuerzo poderoso y su entusiasmo a prueba de fracasos...”(31)

Los estudios y la amplia visión en este tipo de problemas, innatos en el Doctor Trueba Urbina, muestran claramente que las clases dominadas menesterosas requieren esta prestación porque el salario que se les asigna no les es suficiente para satisfacer sus necesidades y porque así mismo, no tienen ni en su mínimo grado, cultivado el hábito del ahorro para en algo remediar la situación en que se encuentren cuando carezcan de su único patrimonio, esa fuerza que transforma la materia prima en satisfactores de necesidades.

30).- Op. Cit. Pág. 28

31).- Op. Cit. Pág. 28

Hace resaltar que el fenómeno social juega un papel importantísimo y constituye un fundamento básico para instituir el derecho a la jubilación, cuando dice: “...Por eso, la obra de la Revolución en materia obrera es radical y de gran trascendencia sociológica y económica para nuestro País...”⁽³²⁾

3.2.- FUNDAMENTOS ECONÓMICOS:

Entre el juego de los factores humanos existentes, el trabajador tiene como única fortuna su fuerza que se traduce en el factor trabajo, remunerada con determinado tipo de prestaciones entre las que se encuentran básicamente el salario, a cambio del cual hace uso de todo su patrimonio, pero el esfuerzo y el transcurso del tiempo, van minando sus facultades, por lo que es justo que el patrón y la ley, pague y estipule respectivamente algo más que un salario mínimo a la clase laborante y ello no solamente cuando esté en aptitud de producir en una forma normal, puesto que las necesidades del prestador de servicios no terminan junto con la vida productiva de éste.

El trabajador no es remunerado justamente por la energía que imprime a su trabajo y el patrón en cambio recibe un excedente de ella en su provecho, que convertidos en beneficios aumentan su capital, por eso a las empresas corresponde proveer los medios

32).- Op. Cit. Pág. 32

necesarios para cubrir pensiones jubilatorias por encima de los que estipulan algunas instituciones de seguridad colectiva; buscar la eficiencia máxima de los recursos que emplea para asegurar su permanencia en el mercado, atendiendo las exigencias de la demanda, que aumentarán el patrimonio de los accionistas y mejorarán las prestaciones de las mayorías que integran el personal a su servicio, satisfaciendo los intereses de sus consumidores.

Los beneficios de la productividad en las empresas, deben distribuirse razonablemente, parte en aumentos de salario y parte en la formación de programas para atender las necesidades de la jubilación, pues además de ser un postulado de la Justicia Social, se trata de un factor que contribuirá fuertemente a la solidez de la economía y al desarrollo industrial, ya que el costo de la vida es la consecuencia del orden económico importante en cualquier época y lugar, por ende, lógico es que quien no obtiene percepciones no consume, con la consiguiente baja y el estancamiento del desarrollo económico de un país, máximo cuando el hombre se está actualizando y evolucionando a grandes pasos y, el surgimiento de nuevas necesidades que debe satisfacer.

Así mismo, la creación de nuevos centros de trabajo que requieren de maquinaria moderna y la apertura constante de mercados, exigen de una dinámica en la que necesariamente tienen que intervenir los hombres de todas las esferas sociales, de las que la clase llamada económicamente débil forma el mayor número y dado que los ingresos

personales repercuten en los gastos que llegan al mercado, el otorgamiento de pensiones en gran escala traería como consecuencia una mayor capacidad económica.

Es tan importante la conjugación que existe entre la economía y el otorgamiento de pensiones jubilatorias, que el Estado a partir de 1961 en la Ley del Impuesto sobre la Renta, estableció que las cantidades que se eroguen en la creación o incremento de reservas para jubilaciones del personal, serán deducibles para los efectos fiscales colaborando en esta forma a reducir la carga económica que pueda presentar para el País la población improductiva por edad avanzada, ya que, dejar de percibir cierta cantidad la clase denominada menesterosa, resulta un porcentaje serio en materia de consumo, negativo para el progreso y el desarrollo fabril, en donde se desprende la importancia que tiene la economía, el otorgamiento de esta prestación.

Dichas disposiciones fiscales señalan que para efectos de que sean deducibles las cantidades que se aporten al fondo de jubilaciones, el beneficio debe concederse en forma uniforme y no discriminatoria, indudablemente que alude a empresas que por llevar una administración tendiente a evadir impuestos y prestaciones, argumenta situaciones de constantes pérdidas, para justificar su imposibilidad económica y eludir el cumplimiento de esta prestación.

Así mismo se refiere a los sindicalizados respecto de quienes no se encuentren en esa situación o que encontrándose ante ella, no disfrutan de un contrato

colectivo de trabajo, a quienes cuenten con “recomendación” de la empresa y los que no la tengan, a empleados considerados como de desconfianza, etc.

Esta acertada visión del Estado, surge del temor a las graves consecuencias que provoca el desempleo o desocupación de mano de obra, tan perjudicial para la economía y la sociedad, pues entraña la delincuencia en gran escala, pero no ha sido entendida por los empresarios en el sentido de que no es suficiente propugnar por la protección del trabajador y por el fomento de los postulados de la Justicia Social, sino que siempre debe estarse firme ante los problemas sociales y la vida económica en que se desenvuelva su capital.

3.3.- FUNDAMENTOS DOCTRINARIOS:

LA TEORÍA INTEGRAL DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA PREVISIÓN SOCIAL, expuesta brillantemente por su autor el Doctor Alberto Trueba Urbina, constituye un fundamento doctrinario de bastante solidez y prestigio.

Cumple con su finalidad esta Teoría al contener la categoría de divulgación del Artículo 123 Constitucional y avocarse al problema en los siguientes términos: “...2.- Nuestro Derecho del Trabajo, a partir del 1º de Mayo de 1971, es el estatuto proteccionista

y reivindicador del trabajador; no por fuerza expansiva sino por mandato constitucional que comprende: a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, burócratas, agentes comerciales, médicos, abogados, artistas, deportistas, toreros, técnicos, ingenieros, etc., A TODO AQUEL QUE PRESTE UN SERVICIO PERSONAL A OTRO MEDIANTE UNA REMUNERACIÓN. Abarca a toda clase de trabajadores, a los llamados “subordinados o dependientes” y a los autónomos. Los contratos de prestación de servicios del Código Civil, así como las relaciones personales entre factores y dependientes, comisionistas y comitentes, etc., del Código de Comercio son contratos de trabajo. La nueva Ley Federal del Trabajo reglamenta actividades laborales de las que no se ocupaba la Ley anterior.- 3º.- El Derecho Mexicano del trabajador contiene no sólo normas proteccionistas de los trabajadores, SINO REIVINDICATORIAS que tienen por objeto que estos recuperen la plusvalía con los bienes de la producción que provienen del régimen de explotación capitalista...”⁽³³⁾

La Teoría Integral dispone que no importa la condición que se guarde como trabajador ni clase de servicio que se preste, lo que justifica el fundamento a estudio para adquirir el derecho a esta prestación que hasta las pequeñas empresas estarían capacitadas económicamente a otorgarlas y obligadas, al reunirse los requisitos y la calidad de trabajador de sus empleados, para gozar de los beneficios y derechos que como tal les corresponden.

33).- TRUEBA URBINA, Alberto. Dr. Y TRUEBA BARRERA, Jorge. Lic. “Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada”. 1ª. Edición. México. 1976. Editorial Porrúa S.A. Pág. 28

Al tratar el punto 3º, de la Teoría que se comenta, indudablemente que el Maestro Trueba toca directamente el Derecho a la Jubilación, como norma reivindicatoria para que el jornalero recupere la plusvalía que le corresponde, con los bienes de producción que provienen del régimen capitalista en su eterna etapa de explotación, debido a la amplitud de prestaciones contenidas en la Justicia Social, que son la conjunción armónica de una amplia gama de derechos que involucra un renovado sentido de la propia Justicia Social y pone en vigencia una nueva escala de valores económicos y sociales, que acorde con el concepto actualizado de la dignidad y el bienestar humanos, contribuye al desarrollo del hombre, tomando este en su integridad psicofísica, en su trabajo y en su nivel de vida.

Además de las normas reivindicatorias, la Teoría Integral contiene normas proteccionistas en favor de los que laboran, trátase de trabajadores industriales o agrícolas, que constituyen una fuente fecunda en el camino trazado por la humanidad, por ser el lazo unificador al paso creciente de las Normas del Derecho de Conquista, que entendido en la forma de exposición de esta Teoría por el autor de la misma, pasa a ser ya no la constante lucha de clases sino la unión de las mismas para lograr un equilibrio de utilidad entre la clase económicamente débil y la poderosa.

Entre los más profundos y acertados tratadistas de la materia, sin duda alguna ocupa un lugar muy especial el Doctor Mario de la Cueva, quien ahonda en el problema ampliamente cuando dice: “...Ahora bien, en toda empresa es necesario destinar una parte de las utilidades a la reposición del capital pues si esto no se hace, con el

transcurso del tiempo y al volverse inservible la maquinaria, sobrevendría la terminación del negocio. Al factor trabajo ocurre algo semejante, pues también necesita ser sostenido cuando se agota o pierde sus energías; por tanto, al darse estos supuestos y con mayor razón si la pérdida de las facultades para trabajar es prematura y se motiva en la actividad misma de la empresa, debe emplearse otra parte de las utilidades para reparar e indemnizar a ese factor, lo cual quiere decir que el pago de las indemnizaciones a los trabajadores debe ser un renglón en los costos de producción de las empresas, de la misma manera que se incluyen en ellos las sumas necesarias para amortizar el valor de las máquinas...”⁽³⁴⁾

Es suficiente el contenido del pensamiento transcrito en el párrafo precedente, ya que del mismo se deriva que si los empresarios utilizan cantidades considerables para la reposición de su maquinaria, que si es reparable, su obligación será destinar otra suma en programación de pensiones jubilatorias para sus empleados, puesto que este material, si así puede llamársele, tiene el carácter de irreparable.

No obstante ello y ante el justificante del principio primordial que rige al derecho Social, surge una violación a las normas de equidad en el sentido de que aunque el prestador de servicios deja en el centro de trabajo no sólo parte sino lo mejor de su vida, en ninguna forma es recompensado; sin embargo, el patrón sigue constituyendo, edificando bienestar para él y los suyos quienes van heredando su calidad de explotadores, por lo que es ineludible la obligación del patrono para salvaguardar un derecho primario que nace

34).- DE LA CUEVA, Mario. Dr. “Derecho Mexicano del Trabajo”. Tomo II. Sexta Edición. Editorial Porrúa. México. 1961. Pág. 78.

desde el momento en que se crea una relación contractual de trabajo.

De esta manera se fortalecen los fundamentos doctrinarios para lograr que se implante como obligatoria y en forma complementaria o adicional por parte del patrón, el otorgamiento de una pensión jubilatoria justa, en atención a las aspiraciones del Constituyente de 1917, sobre todo en materia laboral, pues al proteger a la clase laborante en general, trató de remediar y evitar situaciones de miseria que provocaran guerras internas, lo que se ha logrado gracias a la evolución del Derecho a estudio, gracias a la dedicación de los Tratadistas mencionados con antelación, con lo que ha sido posible encontrar los pilares para obtener una existencia honorable en igualdad de condiciones, pero falta un esfuerzo más para tranquilizar a los hombres y garantizarles no sólo el presente sino un futuro complaciente, libre de toda incertidumbre en donde se respeten los valores humanos; darles, con el derecho a disfrutar de la Jubilación y sus consecuencias, la supremacía que merecen sobre cualquier consideración, de lo contrario, aumentarán las concepciones erróneas Constitucionales, ya por los huecos o lagunas que contiene o por las reformas que con el deliberado propósito de desnaturalizar el espíritu original y democrático de la Carta Magna, han llevado a cabo a cabo dictaduras pasadas.

3.4.- FUNDAMENTOS JURÍDICOS:

Si bien es cierto que ni la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ni la Ley Federal del Trabajo, expresa y categóricamente regulan el derecho a

la Jubilación, si contienen disposiciones que deben tomarse en consideración para hacer exigible el Derecho en cuestión, siendo fundatorios entre otros:

a).- DE LA CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS

UNIDOS MEXICANOS:

“...Artículo 4º.- Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial...”⁽³⁵⁾

Es indudable que durante el tiempo de prestación de servicios, el trabajador acumula parte de su patrimonio y al mismo se refiere el Doctor Trueba Urbina en su Teoría Integral, ya que en forma continua e ininterrumpida va creando excesivamente productos, y al ser retirados de su empleo, justificada o injustificadamente se le está privando de ese excedente, contraviniendo esta disposición toda vez que en las diversas fases de productividad que se realizan, se resumen en un ciento por ciento así:

1.- Al integrar a prestar servicios por lo general se es joven, situación que reporta dentro de la inexperiencia, si es que puede invocarse, cierta fogosidad que impulsa a que, aún después de concluida la jornada y sin que se sienta cansancio, se siga produciendo a un ritmo si no acelerado si constante en beneficio y aumento del capital.

35).- XLVII Legislatura, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. “Mexicano esta es tu Constitución”. México. 1969. Pág. 34

2.- Con el transcurso del tiempo, el empleado adquiere madurez dentro de la vida productiva y sin mayor esfuerzo, podría decirse que por costumbre, produce no sólo en igual grado que cuando ingresó sino que se presenta la posibilidad de que durante su jornada ordinaria de trabajo, rinda centuplicadamente los beneficios, por supuesto del patrón.

3.- La experiencia imprime más solidez a los efectos productivos y hace que sean suficientes como para equilibrar el mismo ritmo sostenido por una persona joven o madura.

Negarle al trabajador el otorgamiento de su **PENSIÓN JUBILATORIA**, *equivale a privarlo del producto global de su trabajo, acumulado durante todo el tiempo que duró la prestación de sus servicios, sin que exista resolución judicial al respecto.* Por ello, la fundamentación de que se trata.

“...Art. 123: El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir Leyes sobre el Trabajo, las cuales regirán: ... VI.- Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales, los primeros regirán en una o en varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio, o en profesiones, oficios, o trabajos especiales. LOS SALARIOS MÍNIMOS GENERALES, DEBERÁN SER SUFICIENTES PARA SATISFACER LAS

NECESIDADES NORMALES DE UN JEFE DE FAMILIA, EN EL ORDEN MATERIAL, SOCIAL Y CULTURAL Y PARA PROVEER A LA EDUCACIÓN OBLIGATORIA DE LOS HIJOS. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando además las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales...”⁽³⁶⁾

La institución de salarios mínimos obedece al estado de necesidades existentes, tomando en cuenta al mismo no en forma individual sino colectiva, por lo que, y considerando que la vida del ser humano no termina con su etapa de productividad sino que se prolonga más allá, sus necesidades esenciales subsisten, máxime siendo múltiples los factores que influyen en la evolución del costo de la vida que corre al parejo de los sistemas económicos imperantes en cada época y que deben de servir de estudio respecto del trabajador imposibilitado para prestar sus servicios, a fin de que satisfaga sus necesidades y adquiera los elementos indispensables de subsistencia, mediante el otorgamiento de una pensión jubilatoria que contribuya a evitar el desempleo de mano de obra y que ataque la delincuencia, consecuencia de este fenómeno social que ha sido tratado con antelación, ya que las pensiones que entera el Instituto Mexicano del Seguro Social a sus causa-habientes, no reúne siquiera la calidad de lo que como salario mínimo general se fija para resolver las necesidades primarias de la clase laborante y su carácter estático menor resuelve el problema.

“...Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las

36).- Op. Cit. Págs. 302 y 303.

enfermedades profesionales de los trabajadores sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, SEGÚN QUE HAYA TRAÍDO COMO CONSECUENCIA LA MUERTE O SIMPLEMENTE INCAPACIDAD TEMPORAL O PERMANENTE PARA TRABAJAR, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario...” (37)

Es incuestionable que el desgaste físico constituye una enfermedad profesional ocasionada por la continuación interrumpida de la prestación de servicios y el transcurso del tiempo, expresamente esta fracción le impone al patrón la obligación de pagar una indemnización de conformidad con las consecuencias que originen el empleo que se desempeñe, pero es pertinente que a cambio de ello, se otorguen pensiones jubilatorias que excedan a la indemnización indicada y garantizar al trabajador que se retira, una percepción equivalente a un porcentaje alto, en comparación al sueldo que percibía, según la categoría y antigüedad en el servicio, entregando dicha suma en pagos periódicos que real y efectivamente representen el fruto de los años de servicios.

b).- DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO:

“...Art. 2º.- Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos...” (38)

37).- Op. Cit. Pág. 306

38).- TRUEBA URBINA, Alberto. Dr. Y TRUEBA BARRERA, Jorge. Lic. “Nueva Ley Federal del Trabajo”. 1ª edición. México. 1973. Editorial Porrúa. S.A. Pág. 15.

El equilibrio y la justicia social que se mencionan en este precepto, no regulan las relaciones sólo para el presente sino que de su interpretación gramatical se desprende que abarca el futuro también y así lo confirma el artículo siguiente, en el sentido de que el trabajo es un derecho y un deber sociales que han de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, sin establecer distinciones por motivo de edad, que no es denigrante por virtud de que el trabajo es el único factor de la producción con que cuenta la clase laborante.

“...Art.42.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón...II.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o ENFERMEDAD QUE CONSTITUYA RIESGO DE TRABAJO...”⁽³⁹⁾

“...Art. 53.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo... IV.- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo...”⁽⁴⁰⁾

La fracción del primer Artículo transcrito, representa una contradicción y falta de lógica jurídica, de conformidad con el carácter de proteccionista que procura el Derecho Social a favor de la clase económicamente débil, pues coloca al trabajador

39).- Op. Cit. Pág. 30

40).- Op. Cit. Pág. 44

precisamente ante el supuesto de que éste sufra una incapacidad o enfermedad que no constituye un riesgo de trabajo, como es el caso de la vejez, para quedar liberado de responsabilidades si deja de prestar servicios y el patrono exento de cubrir el salario.

Por su parte, el Artículo 53 de la Ley Laboral en su fracción IV, al enunciar las causas de terminación del trabajo, se coloca ante una causa concreta que acredite la imposibilidad para la prestación del servicio y que viene a favorecer la Institución del Derecho a la Jubilación, como una prestación obligatoria.

Consigna así mismo el: "...Art.54.- En el caso de la fracción IV, al enunciar las causas de terminación del trabajo, se coloca ante una causa concreta que acredite la imposibilidad para la prestación del servicio y que viene a favorecer la Institución del Derecho a la Jubilación, como una prestación obligatoria.

Consigna así mismo el: "...Art.54.- En el caso de la fracción IV del Artículo anterior, SI LA INCAPACIDAD PROVIENE DE UN RIESGO NO PROFESIONAL, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente que le correspondan de conformidad con las leyes..."⁽⁴¹⁾

41).- Op. Cit. Pág. 45

Es manifestar la intención del Legislador por cuanto hace a proporcionar al empleado una prestación por riesgo no profesional; pero fuera de todo visión considerativa por cuanto a la cantidad a pués hablando en términos aritméticos, al hacer la comparación de productividad se obtiene que por ejemplo, un trabajador que laboró durante treinta años, tendrá derecho a una indemnización de 390 trescientos noventa días por toda su vida productiva, es decir, dos días por mes.

“...Art. 161.- Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de 20 veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el Artículo 47 (engaño, falta de probidad, ocasionar perjuicios materiales intencionalmente, etc....) que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.- La repetición de la falta o comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior...”⁽⁴²⁾

Aunque el precepto antes transcrito establece la obligación de respetar los derechos que deriven de la antigüedad del empleado, al darle facultades al patrono para rescindir un contrato de trabajo, le resta al Derecho Social su esencia de proteccionista, ya que el Derecho de Antigüedad en todo y por todo debe ser sagrado y fundarse precisamente en él ese Derecho de Jubilación tan deseado por las clases menesterosas.

42).- Op. Cit. Pág. 86.

“...Art. 249.- Cuando algún trabajador esté próximo a cumplir los términos de jubilación determinados en los contratos colectivos de trabajo, la relación de trabajo sólo podrá rescindirse por causas particularmente graves que hagan imposible su continuación de conformidad con las disposiciones contenidas en los contratos colectivos. A falta de disposición expresa se estará a lo dispuesto en el Artículo 161...”⁽⁴³⁾

Considero que este precepto además de contradictorio, no tiene razón de existir, toda vez que en sí está incluido en el Capítulo V de la Ley Laboral, referente al trabajo Ferrocarrilero cuyas relaciones se rigen por un Contrato Colectivo de Trabajo. Así mismo, en la Nueva Ley Federal del Trabajo, como un paso más a la finalidad propuesta por el Derecho social, se encuentra su Artículo 162 que ya comenté con antelación.

43).- Op. Cit. Pág. 117.

CAPITULO CUATRO

ORDENAMIENTOS QUE REGULAN ACTUALMENTE EL DERECHO A ESTA PRESTACIÓN

El Derecho a disfrutar de la pensión jubilatoria, se funda en el hecho de considerar a la vejez como un riesgo inevitable ante el cual la sociedad adquiere la obligación de ayuda frente a los ancianos o incapacitados a fin de que no carezcan de lo necesario para su subsistencia; de ahí que la Seguridad Social haya constituido una aspiración viva de los trabajadores, mediante ideas que empezaron a surgir en los primeros años del presente siglo, hasta lograr erigir un organismo descentralizado con administración y personalidad jurídica propias, representativas de esa Garantía Constitucional denominada: INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, que comprende un sistema integral de protección a los económicamente débiles, cuyo régimen de unificación hace posible que los fondos sean mayores y se reduzcan las costas del seguro.

4.1.- INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

Un principio fundamental de los programas revolucionarios es el contenido en la fracción XXI del artículo 123 Constitucional, referente a la Seguridad Social, el que después de una serie de intentos, el 15 de Enero de 1943 se cristalizó al publicarse en el

Diario Oficial de la Federación la Ley del Seguro Social, cuyo proyecto estuvo a cargo y correspondió al señor Licenciado Don Ignacio García Téllez, Ministro o Secretario del Trabajo durante el Gobierno del General Manuel Ávila Camacho, quien el 10 de Diciembre de 1942 firmó la iniciativa de la Ley del Seguro Social, que constituye un servicio público nacional con carácter obligatorio, en los términos y con los reglamentos que dicha Ley señala.

Don Venustiano Carranza, en el Proyecto de Reformas Constitucionales que entregó al Constituyente de Querétaro el 1º de Diciembre de 1916, al dirigirse a la Asamblea utilizó por primera vez la palabra SEGURIDAD SOCIAL, dándole un significado de libertad y Justicia, alejada de toda idea de operación y explotación.

En la sesión celebrada por el Congreso Constituyente el 23 de Enero de 1917, la Primera Comisión de puntos Constitucionales, integrada por Francisco J. Mújica, Enrique Recio, Enrique Colunga, Alberto Ramón y Luís G. Monzón, presentó el Capítulo VI Constitucional, llamado del TRABAJO Y DE LA PREVISIÓN SOCIAL, en el que relacionan las fracciones XIV, XXV Y XXIX del Artículo 123 Constitucional, con los Seguros Sociales, leído y aprobado en esa misma fecha.

El régimen de Seguridad Social actual, comprende a toda persona vinculada a otra por un contrato de trabajo, independientemente de la personalidad jurídica a la nación

que perciben los asegurados y cubre casi todos los riesgos para el trabajador y sus familiares, en su: “...Art. 3º.- Esta ley comprende los seguros de: I.- Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; II.- Invalidez, vejez y muerte; IV.- Cesantía en edad avanzada...” (44)

No obstante lo anterior, el ideal de los Constituyentes ha sido violado, toda vez que las pensiones jubilatorias que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social, en poco resuelven el problema económico en la vejez del trabajador, liberando en cambio al empresario de una obligación que le debe ser impuesta directamente y en forma adicionada por el compromiso que tiene la que ha de considerarse la pensión por jubilación, ya que real y efectivamente él es quien aprovecha el fruto de los mejores años de servicio del trabajador.

La base económica del sistema que rige los seguros, se constituye con las cuotas que aportan los patrones, los trabajadores y el Estado, excepto la referente al seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se regulan por el Artículo 37 de la Ley en cuestión.

El Doctor Mario de la Cueva dice que se trata de una parte del derecho del Trabajo, porque no se limita a garantizar a cada trabajador un nivel actual de vida sino que

44).- “Ley del Seguro Social”. Editorial Época S.A. México. Enero 1971. Pág. 11

pretende asegurar su futuro; de ahí una serie de medidas de Previsión Social, tales como la Teoría del Riesgo Profesional (tratada anteriormente), la educación del trabajador, el seguro social, etc., que contiene un mínimo de protección para subsistir decorosamente.

La ley a estudio dice: “...Art. 77.- Tendrá derecho a recibir la pensión de vejez sin necesidad de probar invalidez para el trabajo, el asegurado que habiendo cumplido sesenta y cinco años de edad justifique el pago al Instituto de un mínimo de 500 quinientas cotizaciones, semanales...” Situación criticable si se toma en cuenta que el promedio de vida del mexicano es de sesenta años de edad y así mismo, por que lo único atendible en este caso debe ser la computación de prestación de servicios efectivos, que realmente originan la inhabilidad o incapacidad y por ende el fundamento del derecho a disfrutar de la pensión jubilatoria.

Las pensiones anuales de invalidéz y vejez, se compondrán de una cuantía básica y aumentos computados de acuerdo con el número de cotizaciones semanales que se justifiquen haber pagado al Instituto, por el asegurado, con posterioridad a las primeras 500 quinientas semanas de cotización, la cuantía básica y los aumentos serán calculados conforme a la tabla siguiente considerándolos como salario diario el promedio correspondiente a las últimas 250 doscientas cincuenta semanas de cotización o a las últimas semanas, cualquiera que sea su número si este resulta inferior a 250 doscientos cincuenta...”⁽⁴⁵⁾

45).- Op. Cit. Pág. 82

Al fijar tablas reguladoras para obtener el promedio de la pensión que se ha de cubrir, el tope existente denota suficiencia ya que no satisface las necesidades del jubilado, máxime cuando éste se encuentra totalmente minado de sus facultades y les es imposible obtener otro empleo que le permita recursos económicos extras, como puede hacerlo un trabajador joven, por lo que sería prudente crear comisiones que funcionen por zonas económicas como la de los salarios mínimos, a efecto de regularla previos estudios que se hagan del nivel económico y del costo de la vida imperante en el cual se desarrolló el jubilado.

Por otra parte, la fijación de pensiones jubilatorias es estática, el costo de la vida es dinámico y las múltiples alteraciones que sufre ocasionan una descompensación económica, que provocan que el jubilado no satisfaga siquiera sus primarias necesidades con la pensión que recibe, puesto que lo esencialmente afectable en el aumento del costo de la vida son los artículos de primera necesidad, por lo que las pensiones que se otorguen deberán ser aumentadas en la cuantificación del tanto por ciento en que sea incrementado el salario mínimo en cada zona existente.

4.2.- INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES

El apartado “B” del Artículo 123 Constitucional contiene prestaciones parecidas más o menos a las otorgadas a trabajadores que se rigen por el apartado “A” de

dicho ordenamiento, sólo que percibibles por empleados al servicio de los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y de los Territorios Federales.

Establece las bases de la Seguridad Social en su: "...FRACCION XI.- La Seguridad Social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas: a).- cubrirá los accidentes y enfermedades no profesionales y maternidad y la jubilación, la invalidéz, vejez y muerte..."⁽⁴⁶⁾

Empero, indudablemente que los empleados federales obtuvieron protección desde mucho tiempo atrás, según se desprende de la exposición de motivos de la Ley de Pensiones Civiles que por decreto Presidencial de 30 de Diciembre de 1947, se dio a conocer en los siguientes términos: "...Ya desde el año de 1761 en que fue dictada por el Gobierno Colonial la primera disposición que haya existido en México para pensionar al empleado público, se creó un "Montepío", con finalidades evidentes de asistencia social para el servidor del virreinato. Adicionada en 1776 para viudas y huérfanos de los empleados de los Ministros de Justicia y de la Real Hacienda, por medio del "Reglamento para la Organización de Oficinas y para la aplicación de la Ley de 1761", se hizo posible la protección del Estado, aunque en forma no generalizada, hasta la consumación de la Independencia. En el año de 1824, por Decreto de 11 de Noviembre, el Gobierno, en vista del estado desastroso de los "Montepíos", tuvo que liquidarlos y hacerse cargo directo del

46).- XLVII Legislación, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. "Mexicano esta es tu Constitución". México. 1969. Pág. 313.

pago de las pensiones a los funcionarios en ellos comprendidos. Por Ley de 3 de Septiembre de 1832, el beneficio de pensión se hizo extensivo a las madres de los servidores públicos; y es en el ejercicio de 1837, cuando, por virtud de la Ley de 17 de febrero de ese año, pudo alcanzar la pensión la cuota de 100% de los sueldos en casos excepcionales; ya en 1834 por Decreto de 12 de Febrero, se había hecho extensivo el derecho a la Pensión a los Cónsules Mexicanos, introduciéndose en ese ordenamiento la novedad importante de la Jubilación por incapacidad...”⁽⁴⁷⁾

Ante una serie de modificaciones a la regulación de los empleados al servicio del Estado, por Ley de 12 de Agosto de 1925, se creó la Dirección de Pensiones Civiles de Retiro, expedida por el General Manuel Ávila Camacho, mediante Decreto de 5 de Marzo de 1916, publicada en el Diario Oficial de 13 de dicho mes y año, que constituye al vehículo para evitar toda diversidad en las disposiciones legislativas y representan una promoción para el ahorro, apartando así la idea de generosidad, tan asociada en ese tipo a la jubilación, dando lugar a un sistema que propone la formación de un fondo lograble con la cooperación de los trabajadores y la participación del Estado y al derecho de Jubilación para los empleados públicos, estableciendo el momento en que tiene derecho a una pensión por ese concepto.

47) “Legislación sobre Pensiones”. México. 1958. Editada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Pág. 10

La Dirección de Pensiones Civiles se transformó en un Organismo Descentralizado con personalidad jurídica y patrimonios propios, denominados: INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO, cuya Ley se promulgó el 28 de Diciembre de 1959 y se publicó en el Diario Oficial de la Federación de fecha 30 del mismo mes y año, vigente a partir del 1º de Enero de 1960.

Enmarca la Seguridad Social en los siguientes términos”...Art. 3º.- Se establecen con el carácter de obligatorias las siguientes prestaciones:

- I.- Seguro de enfermedades no profesionales y de maternidad;
- II.- Seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
- X.- Jubilación
- XI.- Seguro de vejez
- XII.-Seguro de Invalidez
- XIII.-Seguro por causa de muerte
- XIV.-Indemnización global...” (48)

No obstante al ser demasiado amplio el programa comprendido en lo que a Seguridad Social se refiere, y que el estado ha instituido con carácter de obligatorio al régimen del Seguro Social entre los particulares y sus trabajadores, éste a pesar de que el Constituyente de 1917 estableció el criterio de que el Estado debe otorgar mejor y mayor

48.- CLIMENT BELTRAN, Juan B. “Ley Federal del Trabajo y otras Leyes Laborales”. V edición. Editorial Esfinge. S.A. México. 1967. Pág. 40.

protección a sus trabajadores, que los particulares, mediante esta Ley está marginando a algunos de sus empleados, aludiendo el otorgamiento de las prestaciones que le han sido impuestas.

Así mismo, en el Decreto de 31 de Diciembre de 1947, al hacer sus considerandos en la Exposición de motivos, el en ese tiempo Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, dice: "...Considerando: Que preocupación profunda de todo Estado contemporáneo es, sin duda alguna, la de proteger al quipo humano que utiliza en la realización de sus actividades. El empleado público como trabajador, está sujeto al desgaste orgánico ocasionado por el tiempo, a la pérdida de facultades útiles al servicio, o a la incapacidad prematura..... (49)

No obstante éste, la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado, en su Artículo 15 dispone que todos los empleados al servicio del Estado deberán aportar una cuota obligatoria del 8% para cubrir el seguro de enfermedades no profesionales y de maternidad y el 6% restante para servicios que eleven los niveles de vida del servidor público y de su familia, así como para cubrir una indemnización global, y existe la circunstancia que la propia ley señala en el "...Art. 2.- Para los efectos de esta Ley se entiende: **I.- POR TRABAJADOR** a toda persona que habiendo cumplido 18 años, preste sus servicios a las entidades y organismos mencionados mediante DESIGNACIÓN LEGAL siempre que sus cargos y sueldos estén consignados en

49).- "Legislación sobre Pensiones". México. 1958. Editada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Pág. 9

los presupuestos respectivos. NO SE CONSIDERAN COMO TRABAJADORES A LAS PERSONAS QUE PRESTEN SUS SERVICIOS A LAS ENTIDADES Y ORGANISMOS PÚBLICOS MEDIANTE CONTRATO SUJETO A LA LEGISLACIÓN COMÚN, a las que por cualquier motivo perciben sus emolumentos exclusivamente con cargo a la partida de honorarios, o a las que presten servicios eventuales...” (50)

Ahora bien, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece: “...Art.3º.- Trabajador es toda persona física que presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales...” (51)

El Artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo en vigor define al trabajador como la persona física que presta a otro, física o moral, un trabajo personal subordinado; por tanto, carece de fundamento legal la supuesta designación que argumenta el Estado para reconocerle a sus empleados la calidad de trabajador.

Otro problema que se presenta surge debido a que no se aportan determinadas cuotas, motivos suficientes para dejar fuera del goce de las protecciones que

50).- CLIMENT BELTRAN, Juan B. “Ley Federal del Trabajo y otras Leyes Laborales” V Edición. México. Editorial Esfinge. S.A. 1967. Pág. 342.

51).- Op. Cit. Pág.342

otorga dicho Instituto a sus trabajadores, por no reunirse entre otros el requisito del nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo, en que se funda para eludir su obligación de proporcionar a sus empleados y familiares las prestaciones sociales que les correspondan.

Lógicamente que si el empleado carece de nombramiento, no se encuentra inscrito en el Instituto, pero ello es debido a la negligencia de los funcionarios del Estado; omisión dolosa o culpable que de ninguna manera debe tener efectos para gravar el patrimonio de terceros, con base en que nuestro Máximo Tribunal ha sostenido:

“...Que la omisión en el pago de las cuotas, de ninguna manera representa la pérdida de los derechos, puesto que el motivo que los genera fue el servicio que por determinado tiempo prestó al Estado y no el que se hubieren hecho contribuciones...” (52)

Abunda al respecto la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de que los trabajadores a lista de raya, como también se les denomina, cuya contratación no esté condicionada a términos o a una obra determinada, sino que simplemente se les haya hecho figurar en lista de raya, se entienden con un trabajo permanente y con iguales derechos que los trabajadores de base.

Ha sido tan notoria esta injusta situación, que el, en ese entonces, Titular de la Institución en cuestión, hizo las siguientes declaraciones ante la prensa Nacional:

“REGULARIZARÁ EL ISSSTE AL PERSONAL A BASE DE

52).- Semanario Judicial de la Federación. 5ª. Época. Tomo IV. Volumen XCIII.

CONTRATOS O LISTA DE RAYA”. “...Los Derechos de miles de burócratas con más de 30 años de servicios y que en un principio trabajaron a base de contratos, serán reconocidos para efectos de jubilación y otras prestaciones que otorga el ISSSTE, -abordado por EL SOL DE MEXICO, para saber la solución que se dará al problema que le plantearon al Presidente Echeverría 200 empleados de Recursos Hidráulicos, durante una reunión de trabajo en esa dependencia, el funcionario precisó que ya se ha nombrado una comisión multilateral para realizar los estudios correspondientes.- En principio se elaboran los cálculos actuariales de cada trabajador que demanda su regularización, para saber las proporciones en que corresponde contribuir al empleado y las que tocan al Gobierno, según lo señalan los Artículos 15º y 20º de la Ley del ISSSTE.- Estamos en la mejor disposición de reconocer los servicios que a base de contratos o lista de raya has prestado al país miles de trabajadores de diversas dependencias, entre ellas Recursos Hidráulicos, Obras Públicas y Comunicaciones.- Subrayó Edgar Robledo.⁽⁵³⁾

No obstante la supuesta buena intención que ha pretendido el estado con esta regularización, como siempre obtuvo mejor partido, toda vez que los cálculos actuariales se deducirá la cantidad que corresponde cubrir al trabajador para que sean reconocidos sus derechos a efecto de que pueda jubilarse y recibir las demás prestaciones que otorga; pero no tiene objeto proporcionar contribuciones exageradísimas dentro de la situación económica que guarda el empleado y tomando en cuenta que serán fijadas de conformidad con las percepciones que haya obtenido durante treinta años anteriores a los que sean.

53).- “EL SOL DE MÉXICO”. Miembro de la Organización García Valseca. Edición del Mediodía. Sábado 4 de Junio de 1972. Primera Plana 4/A. México, D.F.

La determinación del Ejecutivo, puesto que no puede hablarse de proposición, ataca abierta y francamente las Garantías consagradas en el Artículo 14º Constitucional, en cuya parte relativa dice: "...A ninguna Ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna..."⁽⁵⁴⁾ Así mismo, las prestaciones de que se habla estarían vigentes hasta el momento de la regularización del empleado e inclusive no en su integridad, pues por la edad se le negarían algunas, como el préstamo hipotecario.

Estimo que por ser omisión imputable al patrón no existe la obligación del trabajador para pagar retroactivamente sus cuotas, sino que el Estado debe absorber esa responsabilidad por la negligencia de sus propios funcionarios, en atención a que debe operar la prescripción a favor del empleado.

El Capítulo VIII de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, se refiere a la jubilación en general, pensiones por vejez, invalidéz y muerte.

Su sección Primera trata las generalidades, requisitos y condiciones que deben llenarse para poder gozar del Derecho a la Jubilación, así como el trámite que se seguirá y la forma en que se otorgarán las pensiones.

54).- XLVII Legislatura, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. "Mexicano esta es tu Constitución". México. 1969. Pág.57

La Segunda sección comprende a la Jubilación en los siguientes términos:
“...Artículo 72º.- Tienen Derecho a la Jubilación los trabajadores con 30 años ó más de servicio e igual tiempo de contribución al Instituto, en los términos de esta Ley cualquiera que sea su edad.- La jubilación dará Derecho al pago de una cantidad equivalente al 100% del sueldo regulador que se define en el Artículo 79 y su percepción comenzará a partir del día siguiente a aquél en que el trabajador hubiere disfrutado el último sueldo por haber causado baja...”⁽⁵⁵⁾

Fija la pensión por vejez en el: “...Artículo 73.- Tiene Derecho a Pensión por vejez, los trabajadores que habiendo cumplido 55 años de edad, tuviesen 15 años de servicios como mínimo e igual tiempo de contribución al Instituto...” ⁽⁵⁶⁾ en forma proporcional y de conformidad con los años de servicios prestados efectivamente y en un solo empleo.

La Sección Cuarta trata de pensión por invalidéz de la siguiente manera:
“...Artículo 82º.- La pensión por invalidéz se otorgará a los trabajadores que se inhabiliten física o mentalmente por causas ajenas al desempeño de su cargo o empleo, si hubiesen contribuído al Instituto cuando menos durante 15 años. El Derecho al pago de esta pensión comienza a partir de la fecha en que el trabajador cause baja por la inhabilitación. Para calcular el monto de esta pensión, se aplicará la tabla contenida en el Artículo 77º en relación con el Artículo 79º...” ⁽⁵⁷⁾

55).- CLIMENT BELTRAN, Juan B. “Ley Federal del Trabajo y otras Leyes Laborales”. V Edición. Editorial Esfinge, S.A. México. Pág. 423

56).- Op. Cit. Pág. 423

57).- Op. Cit. Pág. 424

La Ley comentada demuestra que contiene preceptos que excluyen de sus beneficios a determinados trabajadores sin base ni fundamento legal alguno, por lo que la regulación de las prestaciones que concede, debe hacerse tomando en consideración que se trata de la clase económicamente débil frente a la más poderosa de cualquier organización existente en el País.

4.3.- REGLAMENTO DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS DE LAS INSTITUCIONES DE CREDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES.

Al estudiar el presente Reglamento, surge la idea de que una vez más la clase económicamente poderosa da la pauta a seguir a los empresarios, apoyada por el Ejecutivo, violando a su máximo extremo todo tipo de Garantías existentes, tratando con el mayor desprecio a todo aquel que como clase media coopera para lograr una estabilidad económico-social equilibrada, por ser la que con el grado de preparación educativa que tiene, ocupa puesto en las Instituciones de referencia y a nada se asemejan con las Garantías Sociales que no persiguen esos fines, a las que se les presenta otro tipo de servidores para hacer una distinción negativa en perjuicio de la clase laborante.

Ya se hizo con antelación al dividir al Artículo 123 Constitucional en dos apartados; “A” y “B”, y tal vez con el tiempo se llegue al “C” aplicable a los trabajadores de las Instituciones de crédito y Organizaciones Auxiliares; situaciones que en lugar de

beneficiar, cada día hacer surgir nuevas restricciones para los empleados, y debe tomarse en cuenta por ejemplo que tan oficinista es quien desempeña labores inherentes a dicho puesto y que trabaja en una Secretaría del Estado, en una Institución de Crédito, en una empresa Descentralizada o en cualquier otro centro de trabajo y lógicamente que el esfuerzo realizado al ejecutar el trabajo es el mismo o si no, será un mínimo grado “no esencial” la diferencia, lo que no ha considerado el Legislador.

El Reglamento a estudio fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de Diciembre de 1953. Está formado por ocho Capítulos, el Primero de los cuales en su Artículo 2º regula la situación del personal al servicio de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, reconociendo la calidad de empleado a todo aquel que tenga un contrato individual de trabajo, que desempeñe una función en forma permanente y un número de horas obligatorio.

Decía textualmente su: “...Artículo 3º.- El Personal de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares se clasificarán como sigue:

- a) Permanente
- b) A prueba
- c) Temporal o eventual...⁽⁵⁸⁾

58).- Op. Cit. Pág. 171

El Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, de ese entonces, con fecha 13 de Julio de 1972 expidió un Decreto que reforma y adiciona el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, en cuyo Artículo 3º clasifica al personal en permanente y temporal o eventual.

La diversidad de tipos de empleo que presenta, ataca a la estabilidad en el trabajo, puesto que las empresas de que se trata, no pueden argumentar que carezcan de capacidad económica o que el trabajo que se les va a prestar sea temporal porque su existencia atiende a un tiempo determinado, en virtud de que desde la fecha de ingreso del empleado, éste entrega su esfuerzo y conocimientos, todo su patrimonio, en beneficio de las Instituciones comprendidas en conocimientos, todo su patrimonio en beneficio de las Instituciones comprendidas en el Reglamento a comentario, quedando completamente desamparado el empleado clasificado como temporal o eventual, respecto de las condiciones que guarda el personal permanente; máxime tomando en cuenta lo riguroso de los exámenes a que son sometidos y en los que tiene que demostrarse plena capacidad para ingresar, independientemente de las investigaciones que se realizan para seleccionar a los aspirantes a ocupar un puesto.

Sirve de apoyo a la opinión que emití con antelación, lo que expresa el Maestro Mario de la Cueva respecto de la estabilidad en el Trabajo y que transcribo: "...En estos principios se apoya la Institución de la Jubilación, que es una realidad en numerosos contratos colectivos; pues bien, la jubilación no podrá obtenerse si se permite la celebración de contratos por tiempo determinado, pues los patronos, para eludir esa obligación, se

limitarán a celebrar contratos por corto tiempo, para quedar en libertad de separar a sus trabajadores e impedir que alcancen el tiempo requerido para la jubilación...” (59)

A mayor comentario establece en su: “...Artículo 4º.- Las Instituciones y Organizaciones seleccionarán y contratarán libremente su personal, debiendo celebrar contrato individual con cada uno de sus empleados, ajustándose a las prevenciones de este Reglamento y en lo no previsto, a las relativas de las leyes sobre la materia...” (60)

La disposición anterior, contraviene la Fracción XVI del Artículo 123 Constitucional en su Apartado “A” que dice: “...Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc....” (61)

Es tan notoria la situación de prohibirle a estos empleados la sindicalización, que sus derechos han quedado a la deriva, atacando todo lo que de esencial tiene el Derecho Social, pues quienes han tratado de organizar Sindicatos en busca de obtener mejores prestaciones, han sido desplazados, incluso, su lucha dirigida hacia este fin, con adiciones y reforma anticonstitucionales, fue premiada con el hecho de dejar sus pretensiones expuestas a la soberana decisión del patrono.

59).- DE LA CUEVA, Mario Dr. “Derecho Mexicano del Trabajo”. Décima tercera edición. Editorial Porrúa S.A. México. 1993. Pág. 766.

60).- CLIMENT BELTRÁN, Juan B. “Ley Federal del Trabajo y otras Leyes Federales”. V Edición. Editorial Esfinge. S.A. México. Pág. 171.

61).- XLVII Legislatura. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. “Mexicano esta es tu Constitución”. México. 1969. Pág. 307

En su Capítulo VI sustituye en sus funciones al Instituto Mexicano del Seguro Social, imponiendo a las Instituciones la obligación de otorgar por accidente que no sea del trabajo o enfermedad no profesional, atención o asistencia médica, salario íntegro los primeros cuatro meses y la mitad del sueldo otros 5 meses; atención médica tanto para el pensionado y familiares que dependen económicamente de él, como a sus beneficiarios, durante un plazo máximo de 9 meses.

El Derecho para disfrutar de pensión jubilatoria se encuentra en su: “...Artículo 26º.- En adición a las prestaciones anteriores todo empleado en servicio, al llegar a los 55 años de edad, teniendo 35 años de servicios o 60 años de edad, cualquiera que sea su antigüedad, tendrá derecho a una pensión vitalicia de retiro.- El monto de esta pensión anual se determinará considerando un 2% (en el Decreto de 13 de Julio de 1972 lo aumentó al 2.5% por cada año de servicios que el empleado haya prestado a la Institución, aplicando el porcentaje así obtenido sobre el promedio del último quinquenio de sueldos percibidos por el empleado de la Institución u Organización.- Las Instituciones y Organizaciones constituirán cada año las reservas matemáticas correspondientes a los beneficios de la pensión a que se refiere el presente Artículo)...” (62)

Como novedad en el Decreto de 13 de Julio de 1972, se creó en la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, la DIRECCIÓN DE ASUNTOS LABORALES, para atender los problemas relacionados con el Reglamento y Vigilar su cabal aplicación en beneficio de los empleados bancarios.

62).- CLIMENT BELTRÁN, Juan B. “Ley Federal del Trabajo y otras Leyes Laborales”. Editorial Esfinge. S.A. México. Pág.177

Es evidente la violación al principio de igualdad humana establecida en el Artículo 13º Constitucional que en su parte relativa dice: “...Nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni por tribunales especiales...”⁽⁶³⁾ preceptos que al ser comentados por los señores Licenciados Emilio O. Rabasa y Gloria Caballero, presentan una visión clara de ello al exponer: “...La ley debe ser general, abstracta e impersonal, o sea, es necesario que prevea situaciones no referidas a una persona en particular.

La Constitución prohibió juzgar mediante leyes privativas o especiales, es decir, por disposiciones que no tengan las características señaladas. Tampoco puede nadie ser juzgado por Tribunales Especiales, todos los jueces y tribunales tienen fijada su competencia y Jurisdicción en norma Jurídicas, esto es, en disposiciones generales, abstractas e impersonales. Por tanto, de esta manera queda establecido siempre qué autoridad es la competente para juzgar los actos previstos en las leyes, a fin de resolver las situaciones que se presenten en la práctica. Los Órganos Jurisdiccionales tienen el carácter de permanentes, mientras una disposición legislativa no modifique su competencia y organización...”⁽⁶⁴⁾

En complemento a lo anterior, el Apartado “A” del Artículo 123 Constitucional dispone en su: “...FRACCIÓN XX: Las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno...”⁽⁶⁵⁾

63).- XLVII Legislatura Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. “Mexicano esta es tu Constitución”. México. 1969. Pág.13

64).- Op. Cit. Pág. 14

65).- Op. Cit. Pág. 307

Ante las situaciones enunciadas, no se puede hablar de avance en el Derecho Social y mucho menos que los fines que persigue tengan el apoyo necesario para lograr el desarrollo del país y el mejoramiento de las clases denominadas menesterosas, cuya única contribución que aportan al progreso es la percepción que obtienen por la prestación de sus servicios.

4.4.- CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

La Ley federal del Trabajo en vigor, se refiere a este tipo de ordenamiento en su: "...Artículo 386º.- Contrato Colectivo del Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos..." (66)

El Maestro Alberto Trueba Urbina comenta el Contrato Colectivo de Trabajo como fuente de Derecho a la jubilación, cuando dice que el Diputado Constituyente J. Natividad Macías, hizo ver la diferencia que existe entre los contratos colectivos de trabajo, explicando que se trataba de un CONTRATO EVOLUCIONADO con el que rompe la autonomía de la voluntad para sujetar las relaciones obrero-patronales a normas proteccionistas y reivindicatorias, surgiendo el contrato colectivo de Trabajo como una Institución de Derecho Social y típicamente de Derecho del Trabajo, de tal fuerza, que la

66).- TRUEBA URBINA, Alberto Dr. Y TRUEBA BARRERA, Jorge Lic. "Nueva Ley Federal del Trabajo". 1ª. Edición. Editorial Porrúa, S.A. México. 1970. Pág. 158.

obligación de celebrarlo fue impuesta con el fin de crear un Derecho Autónomo, superior a las mínimas disposiciones sociales que contiene la Ley.

El Doctor Trueba Urbina, agrega: “...Los Tratadistas se han empeñado en explicar la naturaleza del contrato colectivo, primero como una Institución de Derecho Privado y luego al margen de éste, pero en uno y en otros casos han fracasado, pues la Teoría del Contrato colectivo de Trabajo sólo puede explicarse conforme a la Teoría social del Artículo 123°...”⁽⁶⁷⁾

Ahora bien en virtud de que la Ley Federal del Trabajo se refiere al hecho de que los contratos colectivos de trabajo solo pueden realizarse por Sindicatos, cada día se hace más fácil la evolución de la Seguridad Social, puesto que su objeto es lograr el mejoramiento de las condiciones económicas de sus agremiados y obtener gradualmente para ellos reivindicaciones sociales, pero actualmente no existe real autonomía en las Organizaciones Sindicales sino que están convertidas en meras células que se alimentan de intereses políticos.

67).- Op. Cit. Pág. 383

Empero, juzgar el movimiento sindical por lo que aparentan las manifestaciones políticas, es una superficialidad, aún se recuerda y no se olvidará jamás la fiesta de la revolución; de ahí que apremie experimentar cambios esenciales, pues es evidente que el prejuicio de la Igualdad, base de toda Organización obrera, domina a cualesquiera otra ocupación, sólo que los partidos políticos observan en el tipo de grupos organizados, un público dispuesto a recibir en forma constante “nuevas revolucionarias”, y para asegurarse una tribuna permanente en el seno de las asociaciones, apoyan en las supuestas “reivindicaciones profesionales” que adoptan, la base de su acción político-social, y así, tanto las declaraciones interesadas de los políticos, como las de los representantes sindicales, no dan una idea exacta del carácter de sus actividades, sino que pretenden tener de su parte a la masa sindical, conquistada por una tesis que denomino de la “dicha social”, producto no de la violencia, como tal parece que la única forma que tiene la clase denominada menesterosa para sus logros sociales, sino por la continuidad de parciales progresos.

Esta modalidad o tipo de Jubilación se conoce con el nombre de contractual porque su origen radica en el contrato colectivo de trabajo; constituye una verdadera conquista de la clase laborante por lo que tiene carácter extensivo y se encuentran regulados en los Artículos del 386° al 403° de la Ley de la materia. La Jubilación contenida en los Instrumentos colectivos, depende de ciertas circunstancias o requisitos pactados previamente, como son: edad del trabajador, tiempo de servicios prestados, cuantificación de las pensiones jubilatorias, condiciones en que se ha de disfrutar, etc., pero en ninguna forma existe uniformidad respecto a la regulación y planificación de ellas, pues en ocasiones se refieren a pensión de retiro y en otras a pensión jubilatoria.

Entre otros, es de comentarse el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre las Secciones 97 y 123 del Sindicato Industrial de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y similares de la República Mexicana y Altos Hornos de México, S.A., Plantas “La Ronda” y “Piedras Negras”, el 8 de Marzo de 1969, en su Capítulo XXI titulado PAGO DE RETIRO, estipula: “...CLAÚSULA 241.- El Trabajador que haya cumplido 20 AÑOS de servicios en trabajos ordinarios en la Compañía, ó 15 AÑOS en trabajos insalubres tendrá derecho a solicitar su retiro en la siguiente forma: II. Comprobados los requisitos señalados anteriormente, la Compañía pagará al trabajador solicitante, en una sola exhibición, una cantidad igual al importe de 30 días de salarios por cada año de servicios, tomando como base el último salario de garantía que disfrute el trabajador en el momento de su solicitud...”⁽⁶⁸⁾

El contrato referido con antelación, presenta el inconveniente de que no atiende ni a las finalidades de la Seguridad Social ni a las de la equidad, toda vez, que al omitir hacer un estudio metódico en que se tome en cuenta el desgaste físico y la zona en que se presten los servicios, considero redundar en perjuicio del derecho-habiente, pues lo básico en este caso es el tipo de trabajo y la zona en que se desempeñe el mismo. Resulta doblemente perjudicado quien presta servicios en zonas insalubres; primero porque no se ha señalado justamente la diferencia de tiempo de labores entre uno y otro trabajador, y segundo porque si únicamente trabaja 15 años recibirá lo correspondiente a ese lapso, en tanto que el que desempeñe trabajos ordinarios, obtendrá una suma mayor, (5 años más) y de acuerdo con el puesto que desempeñó su desgaste físico será mayor.

68).- Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre las Secciones 97 y 123 del Sindicato Industrial de Trabajadores Minero, Metalúrgicos y similares de la República Mexicana y Altos Hornos de México, S.A. Planta la RONDA Y PIEDRAS NEGRAS. 8 de Marzo de 1969.

El Contrato Colectivo de Trabajo Obligatorio para la Industria de la Lana en la República Mexicana y reglas generales de modernización, en su Artículo 120° establece: “...El trabajador que teniendo en la empresa una antigüedad ininterrumpida de 10 años o mayor, desee retirarse del servicio, podrá hacerlo con sujeción a las siguientes reglas:

a) Toda solicitud de retiro deberá ser formulada por los representantes sindicales sin cuyo requisito no se dará curso a la solicitud. b) Las empresas estarán obligadas a admitir anualmente el retiro voluntario de trabajadores de la fábrica respectiva, hasta el máximo que se indica en la siguiente escala que se computará sobre el número de trabajadores de planta, en servicio en cada fábrica.

1°.- de 1ª	a	25	trabajadores	1	cada	2	años
2°.- de 26	a	125	trabajadores	1	cada	1	año
3°.- de 125	a	350	trabajadores	2	cada	1	año
4°.- de 351	a	500	trabajadores	3	cada	1	año
5°.- de 501	a	650	trabajadores	4	cada	1	año
6°.- de 651	a	1000	trabajadores	5	cada	1	año
7°.- de 1001	en	adelante	6	cada			año.

En la Inteligencia de qué computo se hará exclusivamente sobre trabajadores de planta que no tengan el carácter de aprendices.- c) El Derecho que esta cláusula concede a los trabajadores, será ejercitable dentro de cada uno de los años que este contrato esté en

vigor, computados a partir de la fecha en que se declare obligatorio por el Ejecutivo Federal, en los términos de Ley, ese Derecho no es acumulable en ningún caso para años posteriores...” (69)

Por lo que respecta a la pensión de retiro del contrato que se comenta, presenta los inconvenientes de que, al señalar un tope respecto al número de trabajadores a quienes ha de retirarse, no cumple con las finalidades que persigue sino que por el contrario, muestra claramente que su otorgamiento queda sujeto a favoritismos, esgrimiendo desde luego, como arma, la escala que señala este precepto, en perjuicio de aquellos que han reunido los requisitos indispensables, a quienes no obstante ello se les obligará a continuar laborando hasta que por una concesión graciosa de la empresa o recomendación sindical, se le asigne la pensión por retiro del servicio.

El Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Radiodifusión, Televisión, Similares y Conexos de la República Mexicana, se encuentra en las mismas condiciones que el anterior y, prueba de ello es que su Capítulo Quinto, Titulado de las “SEPARACIONES Y SUSPENSIONES”, establece: “43ª.- En los casos de retiro voluntario de los Trabajadores al servicio de la empresa, ésta conviene en entregar una prima de antigüedad a los mismos, en la siguiente forma: Los que tengan una antigüedad de 10 a 15 años, el equivalente a 150 DIAS DE SALARIO, a partir de los 15 años, ésta se incrementara en la misma proporción que estipula la Ley Federal del Trabajo. El trabajador

69).- Contrato Colectivo de Trabajo Obligatorio para la Industria de la Lana en la República Mexicana y Reglas Generales de Modernización. México. 1969-1970. Pág. 28

que se encuentre en la situación prevista en esta Cláusula, solicitará por conducto del Sindicato, a la Empresa cuando menos con 20 días de anticipación su separación voluntaria; la Empresa, por su parte, hará entrega de la cantidad correspondiente en la fecha en que se haga efectiva la renuncia. En ningún caso podrán separarse 2 trabajadores a la vez, debiendo transcurrir un lapso de 12 meses entre la separación de uno y otro trabajador. Para los casos de determinación de primacía de derechos de uno u otro trabajador, se estará a la antigüedad que los solicitantes tengan al servicio de empresa, y en última instancia, el Sindicato resolverá lo conducente de acuerdo común con la Empresa...” (70)

Al descuidar el Artículo 123 Constitucional y su Ley Reglamentaria este aspecto, por medio de los contratos colectivos de trabajo se ha tratado de solucionar este problema, pero los avances que se han logrado, si es que puede hablarse de ellos, son mínimos, pues en los contratos comentados anteriormente, se observa que han tendido a establecer principalmente al “RETIRO VOLUNTARIO”, consistente en que el trabajador que habiendo alcanzado un número determinado de años de servicios, desea retirarse renunciando al empleo, recibirá una cantidad indemnizatoria en relación a su antigüedad y

Independientemente de que la finalidad de este tipo de prestación es que se otorgue al trabajador una pensión que realmente sea fruto de sus años de servicios en la empresa, no simplemente el pago de una cantidad determinada que más bien servirá para

70).- Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana. México. En vigor del 16 de Noviembre de 1968 al 15 de Noviembre de 1970. Pág.77

salario, calculada como siempre, deficientemente incitar al empleado para que sea despedido injustificadamente por vejez, con el objeto de recibir una indemnización “legal” y una prima por antigüedad que no le será útil para sostener un nivel de vida cercano al acostumbrado en sus últimos años de servicio, el pago de retiros presenta el inconveniente de la inestabilidad en los costos de la empresa, por la erogación de sumas considerables para cubrir el retiro de las personas, cuando alcanzan edades de jubilación, siendo que podría repartir en varios ejercicios el impacto económico de este costo.

El tipo de pensión jubilatoria se establece entre otros en el Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana, en cuyo REGLAMENTO DE JUBILACIONES DE LA INDUSTRIA AZUCARERA, dispone:

Estipula que la jubilación se otorgará a trabajadores de planta permanente y temporal, miembros del sindicato o integrantes de alguna cooperativa registrada, que reúnan los requisitos y en las posibilidades que los fondos destinados a tal fin lo permitan, en los siguientes términos: “...Artículo II.- Los trabajadores a que elude el artículo anterior, podrán ser jubilados cuando llenen los requisitos siguientes: a).- Los de planta permanentes deberán contar con una antigüedad de 35 años como mínimo de servicios activos y tener no menos de 60 años de edad...”⁽⁷¹⁾

71).- Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana. México. En vigor del 16 de Noviembre de 1968 al 15 de Noviembre de 1970. Pág. 77

Así mismo, los trabajadores de planta temporal deberán justificar haber laborado 35 períodos o ciclos en un puesto o más fijos y tener 60 años como mínimo, gozando de esta prestación quienes sean víctimas de un riesgo profesional que les ocasione una incapacidad total permanente, independientemente de la indemnización que se les cubra.

Es evidente que el estudio hecho para la regulación de personas jubilatorias en este contrato, no reúne los requisitos establecidos por la Seguridad Social, ya que no toma en cuenta que la mayoría de los trabajadores que se rigen por este Instrumento Colectivo, laboran en zonas insalubres; razón por la cual debe reducirse el número de años de prestación de servicios efectivos, al computo de los que, sin importar la edad que se tenga, deberá otorgarse la pensión jubilatoria.

El Contrato Colectivo de Trabajo obligatorio entre Ferrocarriles Nacionales de México y el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, vigente, señala en su: "...CLÁUSULA 380.- Con la limitación a que se refiere la cláusula anterior, la empresa jubilará a sus trabajadores: I.- Por haber cumplido 60 años de edad, debiendo tener por lo menos 15 años de servicio efectivo. II.- Por haber cumplido 30 años sea la edad del trabajador. III.- Por incapacidad para continuar en servicio a causa de un accidente, enfermedad o agotamiento físico incurables debidamente comprobados y siempre que haya cumplido cuando menos 15 años de servicios efectivos; si tienen menos de 15 años pero más de 10, se les pensionará en proporción al número de años de servicios..."⁽⁷²⁾

72).- Contrato Colectivo de Trabajo obligatorio entre Ferrocarrileros Nacionales de México y el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana. 1972. Pág. 129.

Podría pensarse que los términos cualitativos de la cláusula transcrita son perfectos, pero no toma en consideración el estudio correspondiente al desgaste físico que sufren sus trabajadores de acuerdo con las múltiples especialidades que rige.

Por otra parte, en el convenio que celebran cada 2 años empresa y sindicato, en la revisión del contrato,, acuerdan destinar determinada cantidad para cubrir el importe de las pensiones jubilatorias que han de otorgarse, señalando una suma mínima y máxima al respecto, actualmente en su: **...CLÁUSULA 379.-** La Empresa se obliga a destinar anualmente al pago de pensiones jubilatorias que se conceden para cada ejercicio anual, la cantidad máxima de \$23,680,000.00 (Veintitrés millones seiscientos ochenta mil pesos 00/100 M.N). A dicha cantidad presupuestaria se limitará estrictamente el importe total de las jubilaciones que se otorguen en el año. Expresamente se conviene en que dentro de la partida señalada, queda incluido el personal de confianza...”⁽⁷³⁾

Indudablemente que la suma mencionada se fija para el otorgamiento de nuevas pensiones jubilatorias y, las que se asignen como las anteriormente otorgadas, permanecen estáticas. Así mismo, la programación correspondiente a estudios para jubilación de empleados, atiende exclusivamente a recomendaciones en varios casos y otros se hace uso de ella en forma política.

73).- Op. Cit. Adición de Reformas. Págs. 27 y 28.

Fija las pensiones acorde con su: “...**CLÁUSULA 382.-** Integran el salario computable para calcular el monto de la pensión jubilatoria, el salario ordinario tabulado, incluyendo el 16.66%, el tiempo extra regular y permanente, comisiones iguales y compensaciones que expresamente para cada uno de estos casos señalan las disposiciones contractuales o convenios registrados para el puesto respectivo...”

“...**CLÁUSULA 384.-** En ningún caso para el personal de escalafón que tenga derecho a ser jubilado, el monto de la pensión será inferior a \$715.00 pesos mensuales, ni mayor de \$3,035.00 pesos...”⁽⁷⁴⁾

El hecho de señalar toques de las asignaciones de pensiones jubilatorias, va en perjuicio de los adquirentes y es notorio en mayor grado, porque al hacerlo está marginando distincionalmente a los empleados de escalafón, motivo por el cual con bastante regularidad se viola el Instrumento Colectivo y se atiende a recomendaciones tanto empresariales como sindicales, en perjuicio del adquirente, al que, si no forma parte del reducido grupo egoísta de funcionarios o representantes sindicales, queda marginado del programa de pensiones jubilatorias, argumentando la terminación de la partida destinada a este fin o en forma convencional se le tiene para que no pase a formar parte de la “chatarra”, como injustamente se le denomina al ex - trabajador ferrocarrilero, haciéndole ver que ahí lo espera una situación mayor de miseria; ello, para aprovechar las sumas correspondientes a

74).- Op. Cit. Pág. 28.

pensiones jubilatorias y otorgárseles a quienes disfruten de la simpatía de los representantes empresariales o sindicales, o dentro de su solicitud se encuentre la recomendación de un político.

El Contrato Colectivo de Trabajo que rige las relaciones entre los miembros del Sindicato de Trabajadores petroleros de la República Mexicana y la Empresa Petróleos Mexicanos, en su Capítulo XVI clasifican las jubilaciones en tres tipos, a saber:

“...**CLÁUSULA 148.-** Es obligación del Patrón jubilar a sus trabajadores por vejez y por incapacidad total y permanente para el trabajo de conformidad con las siguientes reglas: I. **JUBILACIÓN POR VEJEZ.-** Los trabajadores que acrediten 25 años de servicio y 55 años de edad, tendrán derecho a una pensión pagadera semanal, quincenal o mensual que se calculará tomando como base el 80 por ciento del promedio de salarios ordinarios que haya disfrutado en puestos permanentes en el último año de servicios y en proporción al tiempo laborado en cada uno de dichos puestos, por cada año más de servicios prestados después de cumplidos los 25 años, la pensión jubilatoria se incrementará en un 4% hasta llegar al 100% como máximo. Si se acredita 30 años o más de servicios, la base para fijar la pensión será el 100% del promedio de salarios ordinarios calculado en la forma que antes establece, siempre que también acredite el interesado tener 55 años o más de servicio, sin límite de edad, se tomará como base para fijar la pensión, el salario de planta que perciba en el momento de obtener su jubilación. En este último caso el patrón tendrá la facultad de jubilar al trabajador y éste la obligación de aceptar su jubilación, previo acuerdo con el Sindicato. II. **JUBILACIONES POR INCAPACIDAD PERMANENTE DERIVADA DE RIESGO PROFESIONAL.-** Los trabajadores afectados de incapacidad permanente

derivada de riesgo profesional del 70% de la total, en adelante, tendrán derecho a ser jubilados siempre que acrediten haber alcanzado 15 años de servicio cuando menos. La pensión jubilaria se fijará tomando como base el 70% del promedio de salarios ordinarios que hubieran disfrutado los interesados en puestos permanentes durante el último año de servicios y en proporción al tiempo laborado en cada uno de dichos puestos. Si se acreditaran 20 años de servicios, la base será el 85 % de dicho promedio, y cuando alcancen 25 años ó más de servicios, la base será el 100 % del promedio, calculado en la forma que antes se indica.- Estas jubilaciones serán adicionales a las indemnizaciones por riesgos profesionales, derivadas de incapacidades permanentes, que la Institución así mismo acepta pagar en los términos de las cláusulas 143 y 144 de este contrato. III.- JUBILACIONES POR INCAPACIDAD PERMANENTES PARA EL TRABAJO DERIVADA DE RIESGO NO PROFESIONAL.- Los trabajadores que justifiquen estar incapacitados permanentemente para el trabajo por causa de riesgo no profesional, tendrán derecho a ser jubilados siempre que acrediten un mínimo de 25 años de servicios, aunque no hayan alcanzado 55 años de edad, debiéndose tomar como base para determinar el monto de la pensión jubilaria, los promedios calculados conforme a las reglas establecidas para las jubilaciones por vejez... (75)

La forma de jubilación por vejez establecida en el contrato que se comenta, contraría la finalidad del derecho de los empleados para retirarse del servicio y disfrutar de la pensión correspondiente, al sujetarse a ese acuerdo que dice habrán de llegar empresa y sindicato, porque este derecho se funda en situaciones diversas, como son: el desgaste

75).- Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. México. 1969. Pág. 124 a 126.

físico, la incapacidad o inhabilidad adquirida por el transcurso del tiempo, y las condiciones en que se presten servicios, es decir, en zona salubre o insalubre `por cuanto hace a los otros dos tipos de jubilación que comprende, existe el inconveniente de que señala determinado número de años de prestación de servicios para adquirir este derecho, sin tomar en consideración que el empleado siempre está expuesto a sufrir cualquier riesgo de trabajo, de ahí la imposibilidad de precisar el momento en que pueda ocurrir un accidente.

De conformidad con lo expresado, es evidente que el derecho a gozar de una pensión jubilatoria, no debe estar sujeto única y exclusivamente a lo que estipulen los contratos colectivos de trabajo o Leyes especiales; ello equivale a una concesión graciosa para determinados grupos de prestadores de servicios y una canongía para quienes se hayan protegidos por este tipo de ordenamientos. Las Garantías de una Legislación Obrera no deben dejar de aplicarse a trabajadores por el simple hecho de regirse por un contrato de trabajo temporal o eventual; ello implica una situación precaria porque su contratación concluirá en un plazo cierto o incierto, sino darle un trato igual al asalariado, sin que se justifique distinción de naturaleza alguna por la índole de su contrato de trabajo.

En Justicia, procede elevar no a un artículo sino a un capitulo de la Ley Laboral, el derecho a disfrutar de la pensión jubilatoria.

CAPÍTULO CINCO

LA JUBILACIÓN COMO DERECHO DEL PRESTADOR DE SERVICIOS Y COMO OBLIGACIÓN DEL PATRONO

Las normas del Derecho Social son producto de una lucha constante, creadas con el objeto de lograr un mejor equilibrio entre las clases de que está compuesta la sociedad para esa paz que nació con la aparición de la Constitución de 1917, cuyas adiciones no pueden quedar marginadas a beneficios parciales, como hasta la fecha.

Por ello, estimo que un problema de gran trascendencia, existente en cualquier país, es el relativo a la utilización de recursos humanos para la producción, basado en las naturales aspiraciones de todo grupo social en busca de mejores niveles de vida que exigen la realización de esfuerzos para alcanzar metas que deben conquistarse gradualmente, procurando el equilibrio de las clases sociales dentro de un régimen de vida decoroso, por lo que al Estado corresponde dar confianza a trabajadores e inversionistas, implantando obligaciones dentro del marco de la Justicia Social orientada al logro de una mayor equidad posible, garantizando mediante la legislación, requerimientos justos para la clase laborante en lo concerniente a salarios, condiciones de trabajo, prestaciones complementarias y en particular las que caen dentro de la esfera de la Seguridad Social, como el cuidado a la salud, pensiones jubilatorias, protección por cesantía o muerte, etc.

Es menester incorporar las contribuciones progresivamente, con la formación de capitales para dar a los asalariados no solo menores condiciones presentes de vida sino también protección y Seguridad Social en el futuro, aplicando principios de Justicia distributiva como base de la justicia social que se traduce en el pleno reconocimiento de responsabilidad por parte de las empresas, independientemente de si existe o no la obligación legal o contractual para otorgar pensiones jubilatorias, pues vendrán a constituir un aliciente en el prestador de servicios y harán más consistente la base de la economía.

Se justifica el Derecho del prestador de servicios para obtener su pensión jubilatoria, debido a que en forma directa está creando satisfactores que fortalecen en general los factores que integran la vida económica, de ahí que sea un derecho que surge de la comunidad hacia el beneficio de ella misma y siendo el pago de salarios de subsistencia, el objetivo mínimo de cualquier empresa, el otorgamiento de prestaciones justas debe ser la aspiración máxima en materia laboral.

Esta obligación que debe serle impuesta a los patronos, en adición a la pensión jubilatoria que otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social, si es que el empleado estuvo protegido bajo el régimen, o total si no contó con él, es conveniente para ellos mismos porque estimulará al trabajador a que permanezca leal en su centro de trabajo, y fomentará el espíritu de asociación del grupo de asalariados, de empleados y dirigentes cuya consecuencia será el reconocimiento de un objetivo común: EL BENEFICIO EN LAS

UTILIDADES, que hará posible mantener la permanencia de esa fuente del retiro, por encima de lo que dispongan ordenamientos legales extralegales.

5.1.- FIJACION DE PENSIONES JUBILATORIAS DE ACUERDO CON EL TIPO DE TRABAJO Y CONDICIONES EN QUE SE DESEMPEÑE.

Efectivamente, el esfuerzo que realiza todo trabajador es distinto, pero tanto material como intelectualmente, provoca en él la disminución del único patrimonio que posee: SUS ENERGÍAS; primero en forma parcial y después en su totalidad, por lo que deben de tomarse en cuenta esencialmente el tipo de trabajo y las condiciones en que se efectúe el mismo, toda vez que la vida productiva se desarrolla en condiciones y mediante laborales distintas debido a la situación en que se encuentren algunos por la clase de trabajo que desempeñan y que provocan una serie de inestabilidad psicofísica.

Al comentar en el capítulo precedente algunos Instrumentos Colectivos de Trabajo, se hizo la observación de este problema, ya que al fijar el tiempo de prestación de servicios para adquirir el derecho a disfrutar de la pensión jubilatoria, en su mayoría generalizan y si ocasionalmente lo toman en cuenta, señalan una deficiencia mínima, debido a que en la discusión y elaboración de los contratos colectivos de trabajo intervienen elementos humanos incapaces para proponer y establecer normas que en forma clara y precisa cumplan con las finalidades proteccionistas que se persiguen contractualmente. Su

propósito, indudablemente es dejar todo el clausulado oscuro para hacer una interpretación particular de él en su propio provecho.

Para los temas comprendidos dentro del marco de Seguridad Social, en tratándose de casos particulares, se requiere necesariamente la presencia de la Medicina con la asesoría técnico jurídica para señalar el tiempo adecuado de prestación de servicios conforme a las condiciones y tipo de trabajo asignados; en lo general, además de los antes mencionados, la realización de estudios económicos-sociales tendientes a la planificación de programas sobre pensiones jubilatorias y costo de la vida.

Es fácil entender que la finalidad a disfrutar de la pensión jubilatoria y el retiro, se finca no en el hecho de terminar con la vida productiva de la clase laborante, sino en que cada uno de los trabajadores goce de la etapa final de su existencia de facultades físicas que le permitan valerse por sí mismos y económicamente en las condiciones en que más o menos se encontró cuando fue elemento activo de la producción.

Los patronos que reconocen validez al Derecho de sus trabajadores para disfrutar del beneficio de pensión jubilatoria, al fundarse exclusivamente en el tiempo de prestación de servicios, tal vez con la intención de aparentar un trato igual a sus empleados, incurren en un error tan marcado que inmediatamente se vislumbra la mala fé de los contratantes, ya que un empleado oficinista realiza menor esfuerzo físico que un obrero o que un operario clasificado, y no obstante esta mejor remunerado el primero, el tiempo de

servicios prestados para adquirir el derecho a jubilarse es el mismo para todos, ello sin tomar en consideración las zonas y condiciones en que se desarrolle el trabajo.

El propio Estado, en su carácter de patrono limita la fijación de pensiones jubilatorias, asignándolas a determinado tipo de personal, sin tomar en cuenta las causas motivadoras de la inhabilidad o incapacidad del empleado, con lo que obliga materialmente al adquirente a que continúe laborando aún que lo haga en forma deficiente, sólo por temor a perder una cantidad que necesita para su subsistencia, provocando lo que se conoce con el nombre de burocracia y el desempleo que representa tal negativa a quienes justamente merecen la oportunidad de un trabajo, sabiendo el Estado que la ocupación de mano de obra es necesaria por la dinámica que imprime a la economía.

No pretendo que se planteen sistemas por lo que se disminuyen las pensiones jubilatorias para quienes ejecutan un trabajo en mejores condiciones que otros, sino por el contrario, que se aplique la equidad tomando en cuenta los elementos cualitativos y cuantitativos. Por ello, el legislador debe tomar conciencia cuando trate problemas que atañan en forma directa al interés social, para no seguir hablando de la Seguridad Social como un concepto solamente, sino para cumplir con sus fines.

5.2.- REQUISITOS QUE DEBE REUNIR LA JUBILACIÓN Y FORMA DE REGULARLA:

LA VEJEZ, como causa inminente de incapacidad o inhabilidad a la que está expuesto el trabajador por el transcurso del tiempo, es un elemento esencial para reunir los requisitos de la jubilación, de ella se derivan:

LA EDAD DE RETIRO, consistente en que el empleado debe ser separado del servicio una vez que haya laborado el tiempo que se fije para tal efecto o que sus facultades se vean minadas por el tiempo transcurrido.

MONTO DE LA PENSIÓN JUBILATORIA, cesante en sus funciones se le asignará al ex - trabajador una cantidad apropiada a sus necesidades.

ELEGIBILIDAD, los empleados en general se hacen acreedores a disfrutar de su pensión jubilatoria, no importando la situación que guardan frente al patrono, ello es: Sindicalizados, Trabajadores libres, de confianza, comisionados, etc.

ILIMITABILIDAD, las sumas que se señalen para cubrir el importe de esta prestación, no deben contener determinado margen, menos cuando se trate de trabajadores que por una desgracia sufran riesgo profesional accidente de trabajo.

Para regular el Derecho a la Jubilación considero que para fijar la edad de retiro se requiere de la CREACION DE ESCALAFONES, bien semestrales o anuales, en

los que se asentará la antigüedad del trabajador, salario de base, empleo o cargo que desempeñe, categoría, lugar de trabajo y número ordinario correspondiente en el escalafón.

En relación con la creación de escalafones y en un acto de equidad y Justicia, la expedición de hojas de servicios en las que conste lo meritorio o demeritorio de las labores, tomando en consideración la puntualidad, eficiencia, honorabilidad, probidad y honradez, constituye una forma esencial dentro de las finalidades que se persiguen.

Ahora bien, de la conjugación de los dos elementos mencionados con antelación, se obtiene la base para el otorgamiento de las pensiones jubilatorias, ya que de ellos deriva la oportunidad de ascenso, el control de la capacidad de los empleados y su esmero en el desempeño del trabajo; en suma, del análisis de todos y cada uno de los factores que intervienen en la vida productiva del trabajador, darán la pauta para fijar una pensión jubilatoria que además de digna, será justa, incluso servirán para el caso de otorgar pensiones proporcionales. Por otra parte, presenta la conveniencia lógica de la multiplicación de la producción y esfuerzos, consecuentemente de la constante superación de la clase laborante para alcanzar mejor y mayor seguridad en su futuro.

Dentro de la vejez y edad de retiro existe otro factor muy importante que es el desgaste físico, para cuyo estudio debe atenderse al tipo de trabajo, la zona y condiciones en que se desarrolle el mismo, ya que estos medios influyen de sobremanera en los riesgos

o enfermedades profesionales a que están expuestos la integridad física y el organismo del trabajador.

Como forma, ya no de regularla sino de encontrarle solución a este problema, es conveniente pensar en la creación de una dependencia que me permito denominar COMISION DE ESTUDIOS SOBRE ASIGNACIÓN DE PENSIONAES JUBILATORIAS Y COSTO DE LA VIDA, que opere por zonas económicas y de los estudios médico-jurídicos y económico-sociales que realice, obtener la fijación de pensiones jubilatorias justas.

Las funciones de esta Comisión impedirán que las pensiones jubilatorias permanezcan estáticas aplicando en sus estudios bianuales que lleven a cabo, una cantidad acorde a la que comprendan cuando menos los salarios mínimos vigentes, por lo que, al imprimirles dinamicidad impulsarán la economía nacional.

El proceso para la asignación de pensiones jubilatorias apropiadas es sencillo, puesto que si el trabajador no estuvo protegido bajo el régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social, las percepciones totales obtenidas serán tomadas en consideración para su asignación, y para ajustar el salario integro del trabajador que disfrutó de esta protección, sus prestaciones se dividirán en dos partes, agregando la que le corresponda al patrono a la que otorgue el Seguro Social.

La estabilidad económica que representa la jubilación, crea un fuerte incentivo en el empleado joven porque gracias a sus aptitudes, corroboradas por sus hojas de prestación de servicios, puede hacer uso de su derecho para ascender, así mismo, con la existencia de vacantes se evitará el desempleo y los patronos estarán frente a la oportunidad de seleccionar personal eficiente sin tener que erogar sumas considerables en pruebas de capacitación, exámenes médicos de ingreso, etc., debido a la rotación de empleados.

5.3.- ADICIÓN AL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL COMO NECESIDAD SOCIAL:

Dentro de la Legislación Mexicana y específicamente en el Artículo 123 Constitucional, se señala que: "...El Congreso de la Unión...deberá expedir las leyes sobre el trabajo...y en su fracción XXII determina que: "...El patrón que despida a un obrero sin causa justificada...estará obligado a cumplir el contrato o a indemnizarlo..." (76)

La fracción XXIX del propio artículo, dice: "...Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidéz, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otras con fines análogos..." (77) pero no de vejez.

76).- XLVII Legislatura, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. "Mexicano esta es tu Constitución". México. 1969. Pág. 302 y 308.

77).- Op. Cit. Pág. 310.

Tomando en consideración que en todo el texto Constitucional no se encuentra ninguna protección especial para el trabajador que por razón de su edad no pudiera trabajar y el hecho de que uno de los principales objetivos del Estado, de conformidad con lo preceptuado por el Artículo 123 Constitucional, del que emana la Justicia Social entendida como la dignidad de las personas humanas y el mejoramiento de estas respecto de sus condiciones económicas, con una tendencia no solamente niveladora sino proteccionista para orientar y estimular al prestador de servicios, es procedente garantizarle mediante la adición a este precepto, recurso que satisfagan las necesidades mínimas en lo que concierne a prestaciones que no por ser complementarias dejan de ser fundamentales dentro de la esfera de la Seguridad Social, que debe abarcar además del cuidado de la salud, pensiones jubilatorias que reúnan mejores condiciones que las establecidas en la Ley Federal del Trabajo, que se remite a los contratos Colectivos de Trabajo, a efecto de reivindicar socialmente al que dejó no solo parte de su vida sino toda ella, en beneficio de la clase explotadora y de la comunidad.

El hecho de fijar una indemnización constitucional equivalente a tres meses de salario y 20 días de sueldo por cada año de servicios prestados, en nada remedia la pésima situación económica que guarda el trabajador porque siempre vive al margen de satisfacer sus necesidades primarias, y menos aún la señalada en la Nueva Ley Federal del Trabajo como el derecho a una prima de antigüedad, que además protege en forma exclusiva a los empleados de planta, para que reciban una suma irrisoria correspondiente a 1 día de sueldo por mes de servicios prestados, y productivamente hablando, el rendimiento efectuado es muy superior a lo que señala este precepto.

La fijación de estas indemnizaciones provocan un enorme desequilibrio porque se trata de una cantidad mínima que ha de cubrir el patrono para liberarse de su obligación y por que es una incitación que se le presenta al trabajador para que reciba una cantidad que no le favorecerá en su estado de vejez que es lo que pretende asegurar y tanto él como la familia que le subsista, quedarán en el desamparo a consecuencia del desempleo.

Por ello, y sin pensar que mi opinión resulte perfecta propongo que con algo mejor estudiado y elaborado, se adicione nuestra Carta Magna en lo concerniente a Garantías Sociales, imponiendo los patronos la obligación de crear escalafones o constancias de antigüedad, por medio de las cuales se proteja al trabajador que desarrolle actividades humanas para estos, material o intelectualmente, que serán tomados en cuenta para el retiro del trabajo y la asignación de una pensión jubilatoria decorosa suficiente para que siga conservando el mismo equilibrio en su vida económica futura y la de los familiares que le subsistan, una vez que haya prestado sus servicios 30 y 25 años en forma efectiva o haya cumplido la edad de 60 y 50 años, aplicados respectivamente a los sexos masculinos y femeninos o a las condiciones que se señalen atendiendo al tipo, lugar y condiciones en que se desempeñe el trabajo.

Las pensiones jubilatorias que se otorguen deberán ser: parciales, proporcionales y totales.

Las parciales serán asignadas en adición a las que conceda el Instituto Mexicano del Seguro Social, las cantidades que otorguen deberán corresponder a las que se ajusten e integren el salario total obtenido por el pensionado.

Las proporcionales se darán cuando el trabajador haya sufrido un riesgo de trabajo o enfermedad profesional que le impida totalmente continuar laborando.

Las totales comprenderán el 100% de todas y cada una de las percepciones obtenidas por el trabajador y serán cubiertas íntegramente por el patrono.

Para la fijación de las pensiones jubilatorias se computarán las percepciones obtenidas por el trabajador durante los últimos 365 días laborados en forma efectiva, en los que habrá de tomarse en cuenta las prestaciones que tengan el carácter de inherentes, tales como: tiempo extraordinario permanente o eventual, iguales compensaciones, viáticos, pasajes, comisiones, etc.

Los trabajadores que sean lesionados en sus intereses por no aplicarse el derecho a disfrutar de la jubilación, tendrán acción para ejercitarla ante las Autoridades del trabajo correspondientes, en demanda de su cumplimiento.

Las pensiones jubilatorias serán incrementadas cada dos años con los aumentos que acuerde la Comisión de Estudios sobre asignación de Pensiones Jubilatorias y costo de la vida, de conformidad con los estudios que realice.

Sin pensar en que mi proposición sea perfecta, no obstante los amplios conocimientos que me impartieron mis Maestros, es mi mayor deseo manifestar en esta forma la fortaleza que han introducido en mi espíritu con sus enseñanzas.

5.4.- CAPÍTULO REGULADOR DEL DERECHO A LA JUBILACIÓN PARA INCLUIRLO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Con el fin de evitar que los patronos eludan el régimen de Seguridad Social que se les impone, es conveniente crear preceptos que en forma clara, terminante y precisa, representan la intención impositiva de las normas jurídicas.

El hombre, residente de un mundo inseguro, se sabe poseedor de una vida inestable, difícil y riesgosa y conoce su impotencia ante las situaciones límites (la muerte, la vejez, la invalidéz, el fracaso), de ahí la necesidad de procurar prevenirlas en cierta forma y evitarlas, tomando en cuenta que al irse la juventud se convierte en vejez y esta a su vez

en inhabilidad para pasar a la ineptitud que suspende por completo la vida económica activa del individuo.

El Artículo 73 Constitucional otorga facultades al Congreso: "...X: Para Legislar en toda la República Mexicana sobre hidrocarburos, minerías, Industria Cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, Instituciones de Crédito y energía eléctrica, para establecer el Banco de Emisión único en los términos del Artículo 28 de la Constitución y para expedir leyes del Trabajo reglamentarias del Artículo 123 de la propia Constitución..."

Fijadas las bases legislativas correspondientes, procede hacer alusión, al capítulo que propongo se incluya en la Ley de la Materia y que denomino: "DEL DERECHO A LA JUBILACIÓN".

Existiendo como base la estabilidad en el trabajo, es preciso garantizar en primer lugar el respeto al derecho de antigüedad: "Los patronos tendrán la obligación de llevar escalafones anuales de sus trabajadores, en lo que harán figurar: Nombre del Trabajador, antigüedad, categoría, salario, puesto que desempeñe y calidad que guarda dentro de la empresa". Así mismo, la empresa controlará lo meritorio o demeritorio de los servicios de sus empleados, mediante hojas de servicios semestrales, que deberá entregar junto con el escalafón respectivo, a todos y cada uno de sus **TRABAJADORES**.

Los perjuicios que ocasiona la imposibilidad o inhabilidad para prestar servicios, son resentidos por el trabajador y el capitalista, por tanto: “El trabajador tiene derecho para acudir ante los Tribunales del Trabajo correspondientes demandando su retiro del servicio y el pago de su pensión jubilatoria. El patrón podrá separar del trabajo, sin responsabilidad alguna al empleado que tenga derecho a disfrutar de su jubilación, mediante el otorgamiento y pago de la pensión correspondiente.”

El monto de las pensiones jubilatorias deberá ser justa y acorde a las necesidades de quien la va a recibir, tomando en cuenta así mismo el tiempo de prestación de servicios y las causas que originen el retiro y pago de la pensión: “Las pensiones jubilatorias serán parciales cuando la cantidad que se entere por el patrón y la que aporte el Instituto Mexicano del Seguro Social, den por resultado el salario íntegro que percibía el actor en su último año de servicios; proporcional cuando el trabajador haya sufrido una enfermedad o riesgo profesional que lo incapacite total y permanentemente para el desempeño de sus funciones, por lo que la pensión se ajustará al salario íntegro percibido por el incapacitado. Tendrán derecho a disfrutar de la pensión jubilatoria, quienes acrediten haber laborado durante 30 y 25 años o haber cumplido 60 y 50 años de edad al servicio de la empresa, aplicables al varón y a la mujer respectivamente; a excepción de las condiciones que se señalen, por cuanto a tiempo de servicios se refiere, atendiendo al tipo, lugar y condiciones de trabajo”.

El procedimiento a seguir para la reclamación de este tipo de prestaciones será sencillo, por virtud de que las probanzas básicas e idóneas consistirán en documentales, bien el Acta del Registro Civil para acreditar la edad o el escalafón correspondiente por cuanto hace a tiempo de prestación de servicios: “ Tienen derecho a demandar la jubilación en orden preferente.- El trabajador que haya adquirido el derecho; la empresa; el empleado que sea lesionado por impedirsele el derecho de ascenso y el sindicato. El aspirante a jubilarse expondrá detalladamente la distribución normal de sus emolumentos.”

La Autoridad del Trabajo que conozca del caso, a efecto de no lesionar mayores intereses, recorrerá el escalafón y deberán resolver dentro de los siguientes 30 días después de la fecha de la audiencia.

De la resolución que recaiga se enviará una copia a la Comisión de estudios sobre Asignación de Pensiones Jubilatorias y costo de la vida, para que proceda a registrar al nuevo jubilado y pueda disfrutar de los aumentos bianuales correspondientes.

La mayoría de los trabajadores son optimistas y así lo externan cuando realizan sus faenan, al silbar o incluso entonar una canción, pero ese ambiente que respiran se transforma en sus hogares y es motivo de tristeza. No hay que terminar con ese optimismo tan característico.

Siendo nuestro País con sus artículos 27 y 123 Constitucional, el primero de la historia que consagró los Derechos o Garantías Sociales dentro de su Máximo Ordenamiento, mayor repercusión universal tendría pugnar y lograr Instituir este tipo de prestación para toda la clase laborante.

CONCLUSIONES:

Afirmo que la jubilación tuvo su origen en la caridad, la beneficencia y la Asistencia Pública e ingresó al derecho merced a la lucha obrera en busca de un reparto equitativo de la riqueza, mediante Organizaciones que la transportaron ya como una prestación, de la Iglesia al Estado.

Así que sostengo que el advenimiento de los Derechos Sociales consagrados en el Artículo 123 Constitucional, que amparan al trabajador en su calidad de persona humana, presionó al Estado a conservar integra a la sociedad y, apoyado en el derecho generado por los años de servicios prestados, instituyó con el IMSS y el ISSSTE una serie de seguros que se proyectan a quienes dependen económicamente de él, para protegerlo de los infortunios a que está expuesto.

Aseguro que el sistema jubilatorio contractual no corresponde a la auténtica lucha sindical económico y costo de la vida, por ser el resultado de representaciones que dejan su otorgamiento en forma unilateral al patrón, sin que la clase laborante pueda exigir un mecanismo uniforme.

Considero que garantizar la estabilidad en el trabajo será propicio para el progreso nacional, por que la celebración de contratos por tiempo indefinidos, como pilar

de las relaciones sociales, son consecuencia del avance económico y cumplimiento a la finalidad de las garantías sociales.

Por los fines sociales que su creación aporta, fundamento mi tesis en las normas reivindicatorias de la Teoría Integral del Derecho y de la Previsión Social para lograr el otorgamiento de pensiones jubilatorias y el retiro del servicio por vejez, considerada como causa inminente e imprevisible que ocasiona impotencia, incapacidad o inhabilidad para continuar desempeñando el trabajo.

Considero que procede la incorporación al trabajo de una prestación que la haga recuperar la plusvalía que le corresponde, porque el ponerse en juego los factores de la producción: capital y trabajo, la aportación patrimonial del prestador de servicios es total y con el transcurso del tiempo se extingue, en cambio el capital aumenta excesivamente.

Estimo que siempre debe conservarse el sentido dinámico del Derecho Social, ya que las reformas o adiciones parciales a los ordenamientos Jurídicos vigentes, representan un estancamiento en el progreso industrial y económico.

Percibo dentro de la Constitución Política Mexicana y de la Ley de la Materia, elementos jurídicos suficientes para considerar al desgaste físico y la vejez como

enfermedad profesional ya que tienen su origen en el transcurso del tiempo y corresponden a una enfermedad imprevista e inevitable que se traduce en un riesgo creado por las prestaciones de servicios en la empresa o negociación de que se trate.

Propongo la creación de una Comisión de Estudios sobre Asignación de Pensiones Jubilatorias y costo de la vida, que regula sistematizadamente programas de pensiones jubilatorias que aseguren al ex – trabajador una forma de vida decorosa.

Por lo que concluyo que debe incluirse en la Ley Federal del Trabajo, un capitulo, respectivamente, por medio de los cuales se garantice a los prestadores de servicios, el Derecho a disfrutar del retiro cuando las circunstancias lo ameriten y el goce de una pensión jubilatoria adecuada a sus necesidades.

BIBLIOGRAFIA:

BIELSA, RAFAEL, Derecho Administrativo. Tomo II. Sexta edición. La Ley, S.A. Editorial e Impresora. Buenos Aires. República de Argentina. 1964. p.p.389

BRICEÑO RUIZ, ALBERTO, Derecho Individual del Trabajo, Octava edición. Editorial Harla. México. 1985. p.p. 627

BURGOA O, IGNACIO. Las Garantías Individuales, Trigésima Cuarta edición. Editorial Porrúa. México. 2002. p.p. 814

CARDENAS, LÁZARO. GRAL., Laudo dictado como Árbitro entre Ferrocarriles Nacionales de México y el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana. Edición Revisada. México. Octubre 25 de 1935. p.p.121

CISNEROS BERMUDEZ, MIGUEL. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Editorial Trillas. México 2002. p.p. 335

CLIMENT BELTRAN, JUAN B., “Ley Federal del Trabajo y otras Leyes Laborales”. Quinta edición. Editorial Esfinge S.A. México. 1967. p.p. 480

DE LA CUEVA, MARIO. DR. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomos I y II. Décima Tercera Edición. Editorial Porrúa. México. 1993. p.p 776 y p.p. 774

ESCRICHE, JOAQUÍN. Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia, Tomo III. Editorial Temis. Bogotá. 1977. p.p 306.

GARCÍA OVIEDO, Carlos. Tratado Elemental de Derecho Social. Sexta edición. Editorial Pizarro. Madrid 1954. p.p. 254

L. DEVEALI, MARIO. Lineamiento de Derecho del Trabajo. Tercera Edición revisada y aumentada. Tipográfica Editora Argentina, Buenos Aires. 1956. p.p. 289

NESTOR DE BUEN, L. Derecho del Trabajo. Décimo Quinta edición. Editorial Porrúa. México. 2001. p.p. 931

SILVA HERZOG, JESUS. Breve Historia de la Revolución Mexicana. Los antecedentes de la Etapa Maderista. F.C.U. México-Buenos Aires. 1960. p.p. 237

TRUEBA URBINA, ALBERTO DR. El Nuevo Artículo 123. Segunda edición. Editorial Porrúa, S.A. México. 1967. p.p 647

TRUEBA URBINA, ALBERTO DR. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa S.A. México. 1970. p.p. 480

TRUEBA URBINA, ALBERTO DR. Y TRUEBA URBINA, JORGE LIC. Ley Federal del Trabajo reformada y adicionada de 18 de Agosto de 1931. Editorial Porrúa, S.A. México. 1976. p.p. 310

LEGISLACION

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. CONSTITUCION POLITICA

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Primera Edición. México 1970. Editorial Porrúa. Dr. Alberto Trueba Urbina y Lic. Jorge Trueba Barrera.

MEXICANO ESTA ES TU CONSTITUCIÓN. XLVII LEGISLATURA. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. México. 1969.

LEGISLACIÓN MEXICANA O COLECCIÓN COMPLETA DE LAS DISPOSICIONES LEGISLATIVAS EXPEDIDAS DESDE LA INDEPENDENCIA DE LA REPÚBLICA, ORDENADA POR LOS LICENCIADOS MANUEL DUBLAN Y JOSE MARIA LOZANO. Edición Oficial. Tomos I y II. México. Imprenta del Comercio. 1876.

LEY DEL SEGURO SOCIAL. Editorial Época, S.A. México. Enero 1971.

LEY DEL SEGURO SOCIAL. Editorial Época S.A. México. 1971.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y OTRAS LEYES LABORALES. Juan B. Climent Beltrán. Primera Edición. México, D.F. 1967. Editorial Esfinge.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA Y ADICIONADA DE 18 DE AGOSTO DE 1931. Dr. Alberto Trueba Urbina y Lic. Jorge Trueba Barrera. Editorial Porrúa, S.A. México. 1967.

LEGISLACIÓN SOBRE PENSIONES. México. 1958. Editada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

OTRAS FUENTES

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. Celebrado entre las Secciones 97 y 123 del Sindicato Industrial de Trabajadores Minero, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana y Altos Hornos de México, S.A. 8 de marzo de 1969.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. Celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. México. 1969.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. Celebrado por el Sindicato de Trabajadores de la Industria de Radiodifusión, Televisión, Similares y conexos de la República Mexicana.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO del Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y similares de la República Mexicana.- 1970.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. Obligatorio entre Ferrocarrileros Nacionales de México y el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana. Adición de Reformas. 1972.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. Obligatorio para la Industria de la lana en la República Mexicana y Reglas Generales de Modernización. México. 1969-1970.

REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO. Número 4. Tomo XVI. 6ª. Época. Octubre-Noviembre-Diciembre. 1970. Órgano Oficial de la S.T.P.S., Editada por el Departamento de Relaciones y Publicaciones. México.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. Quinta Época. Tomo IV. Volumen XCIII.